Niveau(x) d'enseignement : 4 Numéro ISN : 9287
Centre d'intérêt : 870

Bouchard, Thérèse.

Harmonisation de la formation professionnelle des secteurs jeunes et adultes à la Commission scolaire régionale Lapointe / par Thérèse Bouchard. -- Jonquière : T. Bouchard, 1988.
x, 121 f. ; 28 cm.

Résumé : f. x. "Projet d'intervention présenté à l'ENAP en vue de l'obtention de la maîtrise en administration publique". Bibliogr. : f. 120-121.

Vedette(s)-secondaire(s) : Ecole nationale d'administration publique (Québec)

Descripteur(s) : Formation professionnelle • Planification • Restructuration scolaire • Education des adultes • Secondaire (Ordre d'enseignement)

Cette recherche a pour but d'analyser la situation de la formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe afin d'élaborer une structure qui permette la relance de ce secteur au secondaire. A partir des recommandations des intervenants du milieu et de l'analyse de la situation de la formation professionnelle chez les jeunes et chez les adultes, on dégage six hypothèses de solution reliées à la relance de la formation professionnelle à la commission scolaire. Le modèle retenu consiste à faire du service de l'éducation des adultes le responsable de la formation professionnelle à la commission régionale Lapointe. On recommande donc que la commission scolaire se dote d'un comité qui déterminera un plan définissant les assises administratives et pédagogiques de la relance en termes d'accessibilité, de qualité, d'harmonisation, de rapprochements avec le monde du travail, d'utilisation maximale des ressources et de promotion.

Type de document :

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

HARMONISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SECTEURS JEUNES ET ADULTES A LA COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE LAPOINTE

par

Thérèse Bouchard

promotion 1984-1988

Temps complet

PROJET D'INTERVENTION PRÉSENTÉ A L'ÉNAP
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAITRISE
EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Jonquière

Mai 1988

INT
862

9287

ÉCOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE

HARMONISATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SECTEURS JEUNES ET ADULTES A LA COMMISSION SCOLAIRE RÉGIONALE LAPOINTE

par

Thérèse Bouchard

promotion 1984-1988

Temps complet

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

PROJET D'INTERVENTION PRÉSENTÉ A L'ÉNAP
EN VUE DE L'OBTENTION DE LA MAITRISE
EN ADMINISTRATION PUBLIQUE

Jonquière

Mai 1988

SOUTENU
le 10 juin 88 à Chicoutimi

REMERCIEMENTS

J'exprime mes plus sincères remerciements à monsieur Jacques Desbiens, professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi, pour le support pédagogique qu'il m'a apporté dans ce travail. Il fut un guide discret et très ferme quant à l'orientation de ma recherche. Merci aussi à monsieur Léon-Georges Tremblay, directeur des Services d'éducation des adultes à la commission scolaire régionale Lapointe, qui a accepté avec beaucoup d'empressement le rôle du commanditaire désireux d'obtenir une solution à un problème vécu dans son organisme. Monsieur Tremblay a un souci profond d'améliorer la formation professionnelle dans son milieu et il saura certainement exploiter les propos de ce document. Je tiens aussi à dire merci à madame Lisette Côté, secrétaire, pour sa façon professionnelle de mettre en page mes écrits. Enfin, toute ma reconnaissance à mon époux, Jacques, pour son support et sa patiente collaboration. Son attitude m'a permis d'atteindre mes objectifs tout au cours de mes études et particulièrement dans ce projet d'intervention.

AVANT-PROPOS

Ce travail a été réalisé dans le but de compléter une maîtrise en administration publique.

L'Ecole nationale d'administration publique (ENAP), par le projet d'intervention, invite les étudiants à intégrer leurs apprentissages de programme de maîtrise en réalisant une étude de problème abordée dans une perspective essentiellement pratique.

La présente étude propose une solution à un problème vécu dans une administration publique, la commission scolaire régionale Lapointe. La formation professionnelle, depuis le début des années 1980, a subi d'importantes transformations. Ces transformations concernent la décroissance, la modification des besoins du marché de l'emploi, la réforme pédagogique du ministère de l'Education et l'évolution du secteur adulte de la formation professionnelle. La planification de la formation professionnelle, au niveau des adultes, est une tâche acquise, tandis qu'une coordination avec le secteur professionnel, dit régulier, est un souhait depuis longtemps exprimé.

Face à la conjoncture entourant le dossier de la formation professionnelle, il faut pousser une réflexion en cette matière et formuler des recommandations les plus objectives possibles.

Les conclusions doivent tenir compte des plus récentes analyses concernant le monde de la main d'oeuvre des milieux de l'éducation et de la formation des adultes. Ce travail est exécuté avec l'idée d'amorcer un renouveau en formation professionnelle.

Je crois que cette recherche peut être un démarreur important pour la mise sur pied d'une politique coordonnée et rationnelle en formation professionnelle pour la commission scolaire car cette dernière possède des assises solides.

TABLE DES MATIERES

PAGES

REMERCIEMENTS ii

AVANT-PROPOS iii

TABLE DES MATIERES v

LISTE DES TABLEAUX vii

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS..... ix

RESUME DES CONCLUSIONS DU PROJET x

INTRODUCTION 1

CHAPITRE I

PRESENTATION DE LA PROBLEMATIQUE 6

1.0 Objectif du projet 7
1.1 Méthode de travail 7
1.2 Limite de l'opérationnalisation..... 12

PHASE INITIALE DU PROCESSUS DE DECISION: L'IDENTIFICATION..... 13

2.0 La formation professionnelle des jeunes 14
2.1 Proposition de relance et de renouveau 14
2.2 Statistiques sur la formation professionnelle des jeunes à la commission scolaire régionale Lapointe. 20
2.3 Conclusion 29

3.0 La formation professionnelle des adultes 30
3.1 Le service d'éducation des adultes de la CSRL..... 30
3.2 "Apprendre une action volontaire et responsable"... 36
3.3 La Commission d'étude et l'intégration des adultes. 38
3.4 La clientèle adulte 40
3.5 Statistiques sur la formation professionnelle des adultes à la C. S. R. Lapointe 43
3.6 Conclusion 48

4.0 L'évolution du marché du travail dans les années '80 49
4.1 Rapport Dodge et Allmand 49
4.2 Rôle des politiques relatives au marché du travail 51
4.3 Relation entre l'équipe et l'efficacité 52

4.4 Rétrospective 53
4.5 Population active 54
4.6 La formation pour répondre aux besoins en compétence 56
4.7 Objectifs socio-économiques visés par un système de formation 57
4.8 Types de travailleurs concernés par la loi sur la formation professionnelle des adultes 58
4.9 Conclusions du groupe d'étude 59

5.0 Situation actuelle et prévue de l'emploi 61
5.1 Introduction 61
5.2 Contexte économique jusqu'en 1995 61
5.3 Les besoins de main-d'oeuvre par secteur d'emploi . 64
5.4 Situation de l'emploi pour le Québec et le Saguenay Lac-St-Jean 70
5.5 Conclusion 75

CHAPITRE II: HYPOTHESES DE SOLUTIONS

DEUXIEME PHASE DU PROCESSUS DE DECISION: "LA CONCEPTION" 76

1.0 Énoncé d'hypothèses de solution 77
1.1 Diagnostic 77
1.2 Rappel des recommandations des différents rapports. 78
1.3 Détermination des critères 86
1.4 Les hypothèses de solution identifiées par une équipe provinciale 94
1.5 Conséquences de chaque hypothèse 103
1.6 Évaluation des hypothèses de solution 113
1.7 Grille d'analyse des hypothèses 114
1.8 Analyse des résultats 115

CHAPITRE III: RECOMMANDATION

TROISIEME PHASE DU PROCESSUS DE DECISION: "LE CHOIX" 116

1.0 Hypothèse retenue et prioritaire 117

CONCLUSION 118

BIBLIOGRAPHIE 120

LISTE DES TABLEAUX

CHAPITRE I	Tableau 2.1	Évolution de la clientèle du secondaire à la commission scolaire régionale Lapointe - 1983-1987
	Tableau 2.2	Écart de la clientèle scolaire à la commission scolaire régionale Lapointe 1983-1987
	Tableau 2.3	Nombre d'élèves à la commission scolaire régionale Lapointe par profil
	Tableau 2.4	Évolution de la clientèle en formation professionnelle dans la région 02 de 1982 à 1987 par rapport à la clientèle totale
	Tableau 2.5	Ressources humaines par champ de formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe en 1987
	Tableau 3.1	Options de formation professionnelle à temps plein à l'éducation des adultes de la commission scolaire régionale Lapointe
	Tableau 3.2	Relevé du nombre d'heures/groupe en formation professionnelle temps plein à l'éducation des adultes de la commission scolaire régionale Lapointe
	Tableau 3.3	Relevé du nombre d'heures/groupe en formation professionnelle temps partiel à l'éducation des adultes de la commission scolaire régionale Lapointe de 1979 à 1987
	Tableau 3.4	Situation de la formation à l'éducation des adultes de la commission scolaire régionale Lapointe de 1979 à 1987
	Tableau 4.1	Composition de la population active selon les groupes démographiques de 1953 à 1990

	Tableau 5.1	Évolution des indicateurs du marché du travail réseau Saguenay-Lac-St-Jean
	Tableau 5.2	Situation de l'emploi
CHAPITRE II	**Tableau 6.1**	Rappel des recommandations des différents rapports
	Tableau 6.2	Organigramme de la C.S.R. Lapointe
	Tableau 6.3	Conséquences de chaque hypothèse
	Tableau 6.4	Grille d'analyse des hypothèses

LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

UTILISES DANS LE SECTEUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

PFIMC	.....	Programme de formation industrielle de la Main-du Canada.
PFMC	.....	Programme de formation de la Main-d'oeuvre du Canada.
PFMPMS	.....	Programme de formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.
LFPA	.....	Loi sur la formation professionnelle des adultes.
LFPE	.....	Loi sur le financement des programmes établis.
CCDP	.....	Classification canadienne descriptive des professions.
CSRL	.....	Commission scolaire régionale Lapointe.
CEP	.....	Certificat d'études professionnelles.
DEP	.....	Diplôme d'études professionnelles.
ASP	.....	Attestation de spécialisation professionnelle
DES	.....	Diplôme d'études secondaires.
DEC	.....	Diplôme d'études collégiales.
CEC	.....	Certificat d'études collégiales.
DRMO	.....	Direction régionale de la Main-d'oeuvre.
CFP	.....	Commission de Formation Professionnelle.
DGEA	.....	Direction générale de l'éducation des adultes.
CEIC	.....	Centre d'Emploi et Immigration du Canada.
SEA	.....	Service de l'Education des Adultes.
SE	.....	Service éducatif
MEQ	.....	Ministère d'éducation du Québec
DFP	.....	Direction de la formation professionnelle
EDAA	.....	Enfance en difficultés d'adaptation à l'apprentissage.
PL	.....	Professionnel long.
PC	.....	Professionnel court.
MTSRQ	.....	Ministère du travail et de la sécurité du revenu du Québec
TREA	.....	Table des responsables d'éducation des adultes

RESUME DES CONCLUSIONS DU PROJET

Ce présent rapport vise à faciliter une prise de décision des autorités scolaires en vue d'une orientation claire dans l'organisation de la formation professionnelle à la régionale Lapointe.

En outre, il se veut une invitation à favoriser la stabilité dans l'encadrement et le climat entourant le développement de la formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Enfin, il fait écho aux désirs de planification et de coordination des actions de divers agents éducatifs dans un contexte où les échéances se resserrent de plus en plus.

INTRODUCTION

En 1969, la commission scolaire régionale Lapointe inaugurait la première polyvalente de son territoire offrant des cours de formation professionnelle à son horaire. Le rapport Parent(1) provoquait l'intégration de l'Institut de technologie et des écoles de métiers aux nouvelles polyvalentes qui devaient dispenser à la fois la formation générale et la formation professionnelle des jeunes. Simultanément, la population adulte pouvait bénéficier des équipements et du matériel mis en place. Malgré l'adhésion de la commission scolaire à cette organisation force nous est de constater ce qui suit:

. **la formation professionnelle est aujourd'hui définie dans un cadre et un régime pensés surtout pour la formation générale;**

Le statut minoritaire de la formation professionnelle dans les polyvalentes contraint cette dernière au régime pédagogique de la formation générale, à un horaire qui ne répond pas toujours aux besoins des élèves qui ont à effectuer des visites ou des stages en industrie, à des contenus de formation obligatoires ayant plus ou moins de pertinence par rapport aux métiers choisis par les élèves, à des activités de formation plus ou moins en lien avec la situation des élèves de formation professionnelle.

(1) Rapport de la commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, 1964

Constamment soumise aux impératifs de la formation générale, la formation professionnelle ne peut s'organiser de façon autonome en tenant compte des besoins spécifiques de sa clientèle.

. **l'absence d'orientations claires adressées expressément à la formation professionnelle** par le niveau national rend difficile l'élaboration du cadre d'organisation de la formation et contribue à diminuer l'efficacité et la transparence des relations entre les organismes qui doivent, en tant que partenaires, fixer les règles du jeu en matière de formation professionnelle tant au niveau national qu'au niveau local;

. **la dispersion et la multiplication des ressources** humaines, matérielles et financières dans les différentes polyvalentes et les centres d'éducation des adultes affaiblissent l'intervention des gestionnaires, professionnels et enseignants tout en augmentant les coûts reliés aux ateliers, à l'équipement et au matériel d'apprentissage;

. **des préjugés tenaces, défavorables à la formation professionnelle,** sont ancrés dans la population, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du monde scolaire;

La conjoncture économique difficile des dernières années a produit un réflexe général de la population en faveur de la poursuite d'études supérieures comme meilleure garantie d'intégration au marché de l'emploi.

Cette situation a fait en sorte que la formation professionnelle est devenue la voie d'évitement d'une formation plus poussée au collégial ou à l'université, une solution de facilité libérant le système scolaire de sa responsabilité d'inventer des solutions efficaces aux problèmes d'apprentissage des mésadaptés sociaux affectifs et des décrocheurs potentiels;

. **le grand nombre de programmes de formation** allié à la multiplication des interventions et des lieux de formation rend difficile le perfectionnement des personnels en fonction de l'évolution des besoins de l'industrie et du marché de l'emploi;

. **les inscriptions des jeunes en formation professionnelle connaissent une baisse importante** depuis quelques années;

Les données statistiques illustrent cet énoncé, tant au professionnel court qu'au professionnel long.

. **les problèmes liés au maintien et au développement de la formation professionnelle ont une influence négative sur la motivation des enseignants;**

Le système scolaire perd peu à peu ses éléments dynamiques au profit de l'industrie, le vieillissement du corps professoral s'accentue en proportion directe avec les baisses d'effectifs et la dispersion des lieux de formation rend difficile le perfectionnement des ressources professionnelles.

. le sentiment d'appartenance et de fierté est à peu près inexistant chez les élèves, les professeurs, les conseillers et les gestionnaires de la formation professionnelle.

Les éléments mis en relief apparaissent ressortir les premiers d'une observation globale de la réalité. Leur conjugaison les uns aux autres incite à considérer l'importance et l'urgence d'agir en ce dossier pour revaloriser la formation professionnelle et lui imprimer, de concert avec les autorités ministérielles, un virage significatif sur la voie de l'excellence.

Nous sommes présentement à la croisée des chemins en formation professionnelle. Au MEQ, la publication de sa politique intitulée "La formation professionnelle au secondaire, plan d'action"(1) nous trace une orientation sur la formation professionnelle. D'autre part, le gouvernement du Québec avait déjà institué la Commission Jean qui, avec son rapport "Apprendre! une action volontaire et responsable"(2) nous propose des approches différentes sur la formation du travailleur. De plus, le Conseil supérieur de l'éducation nous donne son avis sur la pertinence de l'harmonisation des formations professionnelles des jeunes et des adultes.(3)

(1) Ministère de l'éducation, La formation professionnelle au secondaire, plan d'action, Québec, juin 1986

(2) Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre! une action volontaire et responsable.

(3) Conseil supérieur de l'éducation, Une autre étape pour la formation professionnelle au secondaire, projet d'amendements au régime pédagogique, Avis au ministère de l'Education, Décembre 1987.

Enfin, Le Gouvernement canadien est un autre partenaire important par sa responsabilité sur la main-d'oeuvre canadienne. Depuis quelques années, des recherches ont été réalisées sur l'évolution du marché du travail et sur les métiers en pénurie dans différents secteurs. Nous retrouvons ses conclusions dans le rapport Dodge et Allmand(1), voilà autant d'écrits qui influencent l'avenir de la formation professionnelle.

Face à la conjoncture entourant le dossier de la formation professionnelle, nous nous efforcerons dans les pages suivantes de pousser un peu plus loin la réflexion qui s'impose aujourd'hui en cette matière. Si nous tentons de chercher la signification des actions gouvernementales au cours des dernières années, nous nous rendrons compte que la concertation dans le dossier de la formation professionnelle apparaît à plus ou moins court terme, la seule voie d'accès aux subventions. Tout en se préoccupant de l'accessibilité de la population à la formation, le gouvernement ne peut plus cautionner les projets qui inscrivent, sur un territoire donné, des dédoublements d'options, de programmes, d'effectifs et de ressources. La concertation nous semble donc un passage obligatoire pour la survie de la formation professionnelle des jeunes et des adultes.

Nous allons donc prendre connaissance des documents produits et analyser la situation en formation professionnelle depuis les 5 dernières années à la commission scolaire régionale Lapointe, tant chez les jeunes que chez les adultes. Nous porterons ensuite un regard sur l'évolution du marché du travail pour les 6 à 8 prochaines années.

(1) Emploi et immigration Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980.

CHAPITRE I

PRESENTATION DE LA PROBLEMATIQUE

1.0 OBJECTIF DU PROJET

Le service de l'éducation des adultes étant sensibilisé à la nécessité de déterminer des critères valables pour une planification de la formation professionnelle sur son territoire, souscrit à l'objectif suivant:

> "Proposer aux instances décisionnelles des hypothèses de solution qui leur permettront de planifier et d'organiser à court et à moyen terme, la formation professionnelle sur son territoire".

1.1 Méthode de travail

Nous savons tous que "diriger, c'est décider". Il convient vraiment pour un dirigeant de connaître et surtout de reconnaître l'acte et le processus de décision. Pourquoi aujourd'hui met-on tant l'accent sur l'importance de la rationalité dans la gestion des affaires publiques?

C'est que la population qui paye la facture, une facture sans cesse plus élevée, est de plus en plus critique à l'égard des administrateurs publics, qu'ils soient politiciens ou bureaucrates. Les ressources considérables englouties dans le secteur public ne donnent pas toujours des résultats proportionnels aux problèmes des hommes politiques.

Alice Revlin par exemple signale trois raisons principales pour lesquelles il faut rationaliser dans le secteur public:

- "l'importance croissante du secteur public
- les possibilités d'erreurs et de conflits dus à la multiplicité des programmes des organismes et des paliers de gouvernement
- la disponibilité de nouveaux outils qui permettent d'analyser les décisions publiques d'une manière plus approfondie et plus méthodique."(1)

Selon cet auteur, en l'absence de rationalisation des processus de prise de décision, on se retrouve dans le secteur public avec de nombreux facteurs qui sont loin de contribuer à améliorer l'efficacité des résultats.

Des analystes sont réclamés pour s'attaquer aux problèmes importants et aux décisions majeures qui confrontent les gouvernements.

Mintzberg nous met en garde contre la tendance à voir dans la rationalisation une panacée qui guérirait tous les maux. Pour lui, la rationalité des analystes est une illusion. En réalité, affirme-t-il, "l'analyse est par exemple incapable d'inclure les données informelles, lesquelles sont les plus cruciales.

(1) Conseil économique du Canada, Nouvelle voie de prise de décision publique # 18

L'analyse a aussi sa propre morale de sorte que loin d'être objective, elle conduit parfois à une véritable immoralité sociale"(1). La question de l'opportunité de la rationalité du processus de prise de décision dans le secteur public mène à une réponse très nuancée. Il est évident que dans la plupart des secteurs du domaine public il y a une grande place pour la rationalisation. Par contre, l'intuition joue souvent un grand rôle.

En somme, l'analyse informelle, c'est-à-dire celle qui fait confiance moins aveuglément aux méthodes quantitatives et ne rejette pas du revers de la main le jugement personnel et l'intuition, est sans doute la voie de l'avenir dans l'amélioration du processus de prise de décision dans le secteur public.

Comme le problème est assez complexe et qu'il faut choisir entre plusieurs possibilités, la démarche de ce travail s'appuiera sur le modèle de processus de décision proposé par Herbert A. Simon(2) et aussi sur l'analyse informelle basée sur le jugement, l'intervention et l'expérience de l'auteure.

(1) Mintzberg, Henry, Au delà de la mise en oeuvre: la résistance à l'analyse de politiques, Gestion, février 1980, page 74

(2) Simon, Herbert A, Le nouveau management: La décision par les ordinateurs. Paris, Economica, 1980, page 51

Le modèle scientifique choisi comprend trois phases centrales: Intelligence - Modélisation - Choix. A la place de ces concepts Mintzberg préfère les appellations suivantes: Identification - Conception et Choix. M. Jacques Desbiens, professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi, a résumé les propos de ces deux auteurs afin de les rendre plus accessibles et concrets.(1)

Examinons les éléments de processus de décision:

A) L'Identification est la phase initiale du processus de décision. L'objectif consiste à avoir une bonne idée de la situation. Les deux façons de faire importantes sont la reconnaissance et le diagnostic. La reconnaissance consiste à distinguer clairement, à reconnaître la situation en identifiant les faits qui la provoquent. Le diagnostic pour sa part définit précisément la nature du cas en recueillant l'information et en la traitant.

A cette étape, nous considèrerons les différents rapports qui influencent la formation professionnelle. Nous analyserons ensuite ce qui se passe à la commission scolaire, tant au réseau régulier qu'à l'éducation des adultes. Finalement, nous déterminerons les besoins en main-d'oeuvre.

(1) Desbiens, Jacques, La prise de décision dans le secteur public.

B) **La Conception** est la seconde phase du processus de décision stratégique. Les deux façons de faire qui la composent sont la "recherche" et le "design". La recherche se résume à trouver des modèles "déjà-faits" existants, des solutions parentes aux problèmes et qu'il suffit d'adapter à ses besoins en éliminant les options inappropriées. Tant qu'à la coordonnée du "design", coûteuse et plus longue, elle est basée sur l'expertise et elle demande de recourir à du "sur mesure".

Puisque le problème est posé, nous devons préciser l'objectif. Il consisterait à déterminer les critères qui permettront de valider les hypothèses de solutions. Nous émettrons donc diverses possibilités tenant compte des données recueillies précédemment, puis nous les confronterons en analysant les conséquences de chacune. Ce travail est au coeur du processus de décision stratégique.

C) **Le choix** est généralement la phase finale du processus de décision stratégique. On s'intéresse aux conséquences de la sélection. Les façons de faire sont le "screening", c'est-à-dire l'élimination qui vise à réduire le nombre des solutions, le "choix" proprement dit et enfin "l'autorisation".

Des recommandations sur une ou plusieurs solutions seront émises.

1.2 Limite de l'opérationnalisation

L'incertitude dans laquelle nous vivons actuellement tant au niveau de l'éducation en général, qu'à la formation professionnelle, et à l'éducation des adultes ne crée pas un climat favorable à la planification. Pour palier partiellement à cette difficulté, nous tiendrons compte des recommandations de tous les intervenants de ces milieux. En connaissant mieux les intentions de chacun, il sera plus facile d'émettre des hypothèses d'organisation réalistes.

Les solutions proposées sont basées sur des données statistiques. Cette étape est importante mais ce n'est pas l'unique action avant d'opérationnaliser ces recommandations.

La deuxième étape, tout aussi importante que la première, consiste à valider les hypothèses énoncées par les personnes concernées par la formation professionnelle. Si l'on veut véritablement des changements dans ce secteur, il faut que les gens impliqués puissent participer au choix des solutions.

PHASE INITIALE

DU PROCESSUS DE DECISION

"L'IDENTIFICATION"

2.0 LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECTEUR DES JEUNES

Nous allons, dans un premier temps, faire appel aux documents émis concernant la formation professionnelle puisqu'ils ont une force d'orientation quant aux actions menées dans les milieux. Puis, dans un deuxième temps, nous analyserons l'évolution de la clientèle.

2.1 Proposition de relance et de renouveau

La réforme scolaire des années 1960 avait pour objectifs de rendre l'école accessible à tous, d'améliorer la qualité de la formation dispensée et de rendre l'école polyvalente.(1) Cette réforme a réussi à corriger plusieurs lacunes mais c'est la situation actuelle qui retient l'attention. Plusieurs étudiants et étudiantes quittent sans diplôme de fin d'études secondaires, l'orientation vers une formation professionnelle se fait très tôt pour l'étudiant de niveau secondaire, la formation professionnelle est plus ou moins reliée aux besoins du marché du travail et demeure cloisonnée même dans l'école polyvalente, nous assistons à une dispersion et une multiplication des ressources humaines, matérielles et financières et enfin, la formation professionnelle est définie en fonction des impératifs de la formation générale.

(1) Rapport de la commission royale d'enquête sur l'enseignement dans la province de Québec, 1964.

Le livre blanc déposé en juin 1982, par le ministre de l'Education monsieur Camil Laurin, remettait en question les enseignements et les pratiques.(1) Il a permis de déceler les lacunes afin de les corriger consolidant ainsi les assises de la formation professionnelle.

En juin 1986, nous avons assisté à la publication officielle par le gouvernement du Québec d'un énoncé de politique en matière de formation professionnelle des jeunes. L'intention du gouvernement est claire: "la relance de la formation professionnelle des jeunes sera effective dans la mesure où les responsables de ce dossier, à tous les paliers de décision, accepteront de se concerter entre eux, c'est-à-dire de poursuivre ensemble certains objectifs et même de partager leurs ressources actuelles et potentielles dans le but de mieux desservir les individus et les entreprises de leur région".(2) Ainsi, nous devons nous inspirer de certains textes de ce plan d'action qui propose une orientation de base:

> "Assurer une solide formation de base comme assise de la formation professionnelle; éviter à l'élève une orientation et des choix prématurés; adapter la formation professionnelle de manière

(1) Livre blanc sur la formation professionnelle, M. Camil Laurin, Ministre 1982.

(2) Ministère de l'éducation, La formation professionnelle au secondaire, plan d'action Québec, juin 1986

qu'elle prépare une main-d'oeuvre à la fois plus polyvalente et plus fonctionnelle; réviser les filières de formation professionnelle mal définies et souvent considérées comme le refuge des élèves en difficulté; clarifier les modalités de reconnaissance des acquis de formation et de sanction des élèves."(1)

Des décisions gouvernementales incitent à réunir les expertises des secteurs jeunes et adultes en formation professionnelle dans le but de définir, à partir de certaines données de base, ce que sera sur le terrain le nouvel aménagement administratif et pédagogique en formation professionnelle dans la perspective "d'un seul système, d'une seule structure, pour desservir l'ensemble des clientèles".(1)

Regardons de plus près ce qui s'est réalisé depuis juin 1986, dans la réforme en enseignement professionnel(2).

Le 10 décembre 1986, le gouvernement autorisait la mise en oeuvre du plan d'action en formation professionnelle suite aux résultats positifs d'une large consultation sur le sujet et en approuvait le cadre financier.

(1) Ministère de l'éducation, La formation professionnelle au secondaire, plan d'action Québec, juin 1986

(2) Source: Direction de la formation professionnelle, MEQ 1987-11-18

Cette décision gouvernementale portait d'abord sur l'adoption d'un nouveau cadre d'organisation de la formation professionnelle qui prévoyait l'implantation de trois nouvelles filières de formation: celle du Diplôme d'études professionnelles (DEP) en septembre 1987, celles du Certificat d'études professionnelles (CEP) et l'Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) en septembre 1988.

La conséquence première de cette décision était d'entraîner la disparition progressive de l'actuelle filière du professionnel long (PL) et celle du professionnel court (PC) respectivement à compter de septembre 1987 et de septembre 1988.

En plus de ce nouveau cadre d'organisation, la décision gouvernementale impliquait le redressement progressif, sur la base d'un plan quinquennal, de toute l'infrastructure pédagogique, c'est-à-dire, les programmes d'études, l'évaluation des apprentissages, le matériel didactique, le perfectionnement des enseignants et enseignantes, les ateliers et la répartition géographique des enseignants (carte des enseignements).

En outre, le gouvernement autorisait cette réforme dans la perspective où des progrès sensibles devaient être enregistrés concernant l'harmonisation jeunes / adultes, l'harmonisation secondaire / collégiale, l'harmonisation école publique / école privée et l'harmonisation des relations entre le monde de l'éducation et le monde du travail.

[illegible]fiquement, la décision gouvernementale [illegible]

[illegible]n jeunes et adultes pour septembre 1989.

Finalement, la décision gouvernementale prévoyait le développement progressif de la formation générale à caractère technique comme moyen privilégié de donner accès à tous les élèves de formation générale à ce type d'enseignement dans le cadre de la poursuite de leurs études en formation générale. Visant toujours la formation générale, la mise en oeuvre du plan d'action impliquait également le développement des cheminements particuliers de formation pour les élèves ne pouvant accéder au CEP ou au DEP.

Le vaste chantier de la formation proessionnelle est en pleine effervescence. Il respecte, jusqu'à maintenant, les grandes orientations et échéances qui lui étaient impartis.

Le Conseil supérieur de l'éducation reconnait les avantages de l'harmonisation jeunes / adultes pour l'avenir des services de formation professionnelle au secondaire et recommande au ministre de l'Education de s'engager dans cette voie en tenant compte de la diversité des situations et des besoins spécifiques des jeunes et des adultes."(1)

(1) Conseil supérieur de l'éducation, Une autre étape pour la formation professionnelle au secondaire, projet d'amendements au régime pédagogique, Avis au ministre de l'Education, Décembre 1987.

Voilà autant d'éléments qui nous incitent à réfléchir sur la question de l'harmonisation de la formation professionnelle des secteurs jeunes et adultes. C'est dans ce contexte que nous devons participer à la redéfinition du nouvel aménagement des ressources prévu pour bientôt. Ce sont les milieux qui, tenant compte de leurs particularités, ont à définir pour eux des modèles organisationnels appropriés, ainsi que des aménagements pédagogiques à leur mesure.

2.2 STATISTIQUES SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES A LA C.S.R. LAPOINTE

La formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe s'est plutôt développée sur la base du nombre d'étudiants inscrits que selon une politique pré-établie. Les aménagements des polyvalentes ont été faits afin d'offrir aux élèves une formation professionnelle poussée. On espérait offrir aux élèves une formation aussi variée que leurs goûts pouvaient l'être. On privilégiait les métiers commerciaux, la mécanique, l'électricité et la menuiserie; ceux-ci répondaient aux besoins de l'époque. La formation professionnelle est en période de changement au Québec. Les fondements de ces changements sont nombreux et foncièrement importants.

Les tableaux qui suivent permettront d'observer l'évolution de la clientèle de ce secteur, de comprendre l'ampleur de la situation et la nécessité d'intervenir.

Tous les chiffres avancés dans les tableaux statistiques proviennent des rapports officiels sur la clientèle scolaire présentés par la commission scolaire régionale Lapointe et le Bureau régional du ministère de l'Education.

Tableaux comparatifs des inscriptions en formation professionnelle des jeunes de 1983 à 1987 à la commission scolaire régionale Lapointe.

Evolution de la clientèle du secondaire à la commission scolaire régionale Lapointe 1983-1987

Années	EDAA	Formation générale					Form. profes.		TOTAL
		Sec. I	Sec.II	SecIII	Sec.IV	Sec. V	EPSC	EPSL	
1983	310	1020	932	884	785	762	342 5,9%	792 13,6%	5827
1984	295	918	982	882	783	789	295 5,2%	715 12,6%	5659
1985	329	845	897	921	737	755	240 4,5%	594 11,2%	5318
1986	391	924	814	847	751	687	183 3,5%	523 10,2%	5120
1987	469	1031	880	760	817	741	112 2,2%	397 7,8%	5095

Tableau 2.1

Interprétation:

- Nous constatons que la clientèle du secteur de l'enseignement professionnel diminue continuellement depuis 1983.
- Nous retrouvons, en cinq ans, 50% de moins d'inscriptions dans le secteur de l'enseignement professionnel.
- La baisse des inscriptions est encore plus significative en enseignement professionnel court. Nous remarquons 3 fois moins d'inscriptions en cinq ans.
- Nous assistons cependant à une augmentation d'étudiants en EDAA.

Ecart de la clientèle scolaire
à la commission scolaire régionale Lapointe
1983 - 1987

	1983 N./élèves	1987 N./élèves	N./élèves Ecart absolu	Ecart en %
P. C.	342	112	- 230	- 67.3
P. L.	792	397	- 395	- 49.8
Sec. I	1020	1031	+ 11	+ 1
Sec. II	932	880	- 52	- 5.6
Sec. III	884	760	- 124	- 14.
Sec. IV	785	817	+ 62	+ 7.8
Sec. V	762	741	- 21	- 14.1
TOTAL	5517	4739	- 779	

Tableau 2.2

Interprétation:

- Les écarts les plus significatifs se retrouvent dans le secteur de la formation professionnelle.
- Alors qu'il y a une baisse totale d'élèves de 14.1% on retrouve en formation professionnelle une baisse de 55.1%.
- Sur une diminution de 779 élèves en cinq ans à la commission scolaire régionale Lapointe, nous constatons que c'est en formation professionnelle qu'a lieu la plus importante baisse, soit une diminution de 625 élèves.
- L'enseignement professionnel court a vu sa clientèle diminuée de 342 à 112 élèves en cinq ans.
- Les inscriptions en formation professionnelle long sont passées de 792 en 1983 à 397 élèves au 30 septembre 1987.

Nombre d'élèves de la commission scolaire régionale Lapointe inscrits en formation professionnelle, par profil, en septembre de chaque année.

Métiers	C.C.D.P.	82	83	84	85	86	87
Alimentation							
Aux. en alimentation	PC III	28	14	14	17	21	18
Aux. en alimentation	PC IV	26	21	9	8	15	13
Cuisine professionnelle	PL IV	20	15	11	25	28	--
Service de table	PL IV	8	15	9	18	10	--
Service de table	PL V	11	6	8	10	15	7
Cuisine professionnelle	Intensif	11	11	5	17	27	--
Cuisine professionnelle	PL V	17	15	13	28	15	17
Service de table	Intensif	5	7	9	10	12	--
Service de table	DEP						7
Cuisine professionnelle	Supplém.	--	3	9	12	13	9
Cuisine professionnelle	DEP						12
TOTAL		126	107	91	145	156	83
Arts appliqués							
Arts appliqués	PL IV	16	13	7	15	11	--
Aménagement d'intérieur	PL V	18	4	6	11	13	11
Aménagement d'intérieur	Intensif				13	14	--
Aménagement d'intérieur	DEP						17
TOTAL		34	17	13	39	38	28
Commerce et secrétariat							
Commerce et secrétariat	PL IV	39	32	29	25	--	--
Commis comptable	PL V	16	--	6	--	6	--
Secrétaire de service	PL V	15	15	--	--	--	--
Secrétaire de service	Perf.	38	25	--	30	22	--
Secrétaire médicale	PL V	11	--	--	--	--	--
Commis de bureau		11	16	2	--	--	--
Commis comptable	Intensif	19	--	15	8	6	--
Secrétariat		--	--	34	20	--	--
Secrétariat	Intensif	--	--	18	12	--	--
Agent(e) de bureau		--	--	--	--	15	16
Agent(e) de bureau	DEP	--	--	--	--	--	17
TOTAL		149	88	104	95	49	33
Couture et habillement							
Couture et habillement	PC III	16	11	11	15	16	17
Confection textile	PC IV	12	18	11	9	17	11
Couture et habillement	PL IV	20	10	11	15	12	--
Confection vente et mode	PL V	16	12	10	6	10	9
TOTAL		64	51	43	45	55	37

Tableau 2.3

Métiers	C.C.D.P.	82	83	84	85	86	87
Dessin							
Dessin T C	PL IV	15	27	15	11	21	--
Dessinateur général	PL V	9	12	17	16	9	13
Opérateur topo		7	4	6	12	--	--
Dessin général	DEP						8
TOTAL		31	43	38	39	30	21
Electrotechnique							
Electro T C	PL IV	38	37	20	28	22	--
Electro de construction	PL V	31	20	14	15	19	12
Estimateur dess.	PL VI	10	4	3	10	8	6
Electro entr. industriel	PL VI	10	15	8	15	12	11
Electro de construction	Intensif	8	11	10	15	12	--
Electomécanicien	PL V	--	15	14	15	13	--
Electromécanicien	PL VI	--	--	12	22	11	12
Electro de construction	DEP						12
Elect. mécanicien	DEP						19
TOTAL		97	102	81	120	97	72
Equipement motorisé							
Equipement motorisé	PC III	17	19	22	17	16	--
Mécanique auto III	PC IV	12	--	13	10	10	10
Débosselage II	PC IV	--	12	--	--	--	--
Equipement motorisé	PL IV	41	30	27	15	22	--
Mécanique auto II	PL V	17	32	17	20	7	16
Carosserie	PL V	7	--	7	--	3	--
TOTAL		94	90	86	62	58	26
Hydrothermie							
Soudeur	PC III	19	15	21	20	7	--
Soudeur	PC IV	9	12	10	7	17	7
Ouvrier métal en feuille	PC III	10	--	--	--	--	--
Ouvrier métal en feuille	PC IV	6	9	--	--	--	--
Aux. plomberie	PC III	11	8	--	--	--	--
Aux. plomberie	PC IV	6	8	6	--	--	--
Fab. métal	PL IV	17	21	14	14	19	--
Soudeur général	PL V	7	12	--	7	10	13
Méc. bâtiment	PL IV	8	15	--	--	--	--
Méc. tuyauterie	PL V	4	--	11	5	--	--
Inst. méc. app. réf.	PL V	11	2	2	11	8	--
Méc. const. mét.	PL VI	8	5	7	4	8	7
Soudeur	Intensif	13	10	12	7	3	--
Méc. tuyauterie	Intensif	--	--	1	--	--	--
TOTAL		129	117	84	75	72	27

Tableau 2.3

Métiers	C.C.D.P.	82	83	84	85	86	87
Mécanique							
Mécanique	PC III	14	17	25	9	16	--
Homme ent. gén. méc.	PC IV	12	10	11	14	17	7
Mécanique	PL IV	33	16	18	13	20	--
Méc. entr. II	PL V	23	6	10	16	8	11
Mach. gén. II	PL V	11	16	--	--	--	--
Méc. d'entr. II	Intensif	13	1	14	--	5	--
Méc. d'entr. I	PL VI	6	15	9	10	10	5
TOTAL		112	81	87	62	76	33
Meuble et construction							
Men. d'atelier	PC III	--	14	20	17	11	17
Men. d'atelier	PC IV	13	12	9	13	15	7
Briqueteur maçon	PC III	6	10	4	11	--	--
Briqueteur maçon	PC IV	8	6	6	5	9	7
Men. d'agencement	PC V	11	9	9	9	--	--
Meuble et constr.	PL IV	10	13	12	18	15	--
Trav. constr. II	PL V	12	9	8	6	23	13
Trav. constr. I	PL VI	9	7	5	8	7	15
Trav. constr.	DEP						15
TOTAL		69	70	63	87	80	74
Soins esthétiques							
Soins esthétiques	PL IV	56	53	43	35	29	--
Vente et distr. cosm.	PL V	6	7	7	12	--	--
TOTAL		62	60	50	47	29	0

Tableau 2.3

Interprétation

- Quelques étudiants en provenance de l'extérieur de la commission scolaire régionale Lapointe viennent se joindre à ces groupes; nous ne les avons pas inclus dans le calcul.

- La majorité des étudiants sont au professionnel long.

- Les principaux secteurs d'activité en 1987 sont:
  - alimentation avec 19.1% d'étudiants
  - électrotechnique avec 16.5% d'étudiants
  - meuble/construction avec 17% d'étudiants.

- Les inscriptions au secteur de(s)

- l'alimentation	diminution de	41	élèves	en	5	ans:	34.1%
- arts appliqués	"	"	6	"	"	"	"	: 17.6%
- commerce et secrétariat	"	"	116	"	"	"	"	: 77.8%
- couture et habillement	"	"	27	"	"	"	"	: 42.1%
- dessin	"	"	10	"	"	"	"	: 32.2%
- électrotechnique	"	"	25	"	"	"	"	: 25.7%
- équipement motorisé	"	"	68	"	"	"	"	: 72.3%
- hydrothermie	"	"	102	"	"	"	"	: 79%
- mécanique	"	"	79	"	"	"	"	: 70.5%
- meuble et construction	augmentation de		5	"	"	"	"	: +7.2%
- soins esthétiques	diminution de		62	"	"	"	"	: 100%

Evolution de la clientèle en formation professionnelle

dans la région 02

de 1982 à 1987

par rapport à la clientèle totale

Années	Clientèle totale	Clientèle professionnelle	%
1982	24 589	5 279	21,5
1983	23 291	4 216	18,1
1984	19 584	3 818	19,4
1985	22 441	3 359	14,9
1986	21 475	2 603	12,1
1987	21 588	1 633	7,5

Tableau 2.4

Note: Ce phénomène de baisse de la clientèle dans le secteur de la formation professionnelle est vécu dans toutes les commissions scolaires de la région 02.

Ressources humaines par champ de formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe en 1987

Administration et commerce:	5
Alimentation:	10
Arts appliqués:	3
Coiffure et esthétique:	1
Couture et habillement:	2
Dessin technique:	4
Électrotechnique:	9
Équipement motorisé:	3
Hydrothermie:	3
Mécanique industrielle:	6
Meuble et construction	8

Tableau 2.5

Note: Ce tableau n'inclut pas les enseignants en disponibilité.

Interprétation:

Au moins 54 professeurs sont concernés par cette réforme de la formation professionnelle.

2.3 Conclusion

L'analyse de ces tableaux permet donc de reconnaître l'évolution de la formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe. Quelques options se sont maintenues ou développées graduellement malgré la décroissance de la clientèle. Pour plusieurs autres, la diminution démographique fut néfaste et on a dû sabrer dans certaines options.

Les personnes-ressources en nombre insuffisant pour animer le dossier de la formation professionnelle et une volonté politique non affirmée tant au niveau provincial que local ne sont pas de nature à assurer un développement ordonné. La commission scolaire devra préciser l'importance qu'elle désire accorder à la formation professionnelle. Dépendant de la qualité de son choix, nous pourrons assister à un développement qui répondra aux besoins du milieu.

3.0 LA FORMATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES ADULTES

Cette partie vise à tracer à grands traits la situation de l'éducation des adultes telle qu'elle nous apparaît à ce moment-ci. Il s'agit là d'une description très fragmentaire de la problématique actuelle mais il nous semble très important d'en tenir compte pour une véritable relance de la formation professionnelle.

3.1 Le Service d'éducation des adultes de la commission scolaire régionale Lapointe

Au printemps 1966, en vertu de l'article 473.a de la loi de l'Instruction publique, une demande est faite au ministère de l'Education par la commission scolaire régionale Lapointe afin de se doter d'un service d'éducation des adultes. Pour la commission scolaire, il y a des adultes sur le territoire et il faut desservir cette clientèle.

A cette époque, une kyrielle de cours était offerte tantôt dans des écoles, tantôt dans des salles paroissiales, des sous-sols d'église, des garages, enfin dans tous les locaux qu'on pouvait trouver le plus près possible de la clientèle afin de répondre à la demande et ainsi faire connaître l'éducation permanente. En formations générale ou professionnelle, les programmes des jeunes étaient appliqués selon le même type d'organisation et étaient dans la plupart des cas accessibles à tous sans trop tenir compte de préalables.

Ces débuts d'expérience ont vite démontré qu'un tel mode d'organisation ne pouvait satisfaire la clientèle-adulte; on s'est rendu compte qu'il y avait Quelqu'un au coeur de nos actions dont on devait tenir compte et ce Quelqu'un, c'était l'ADULTE. Oui, un adulte qui a des besoins, la plupart du temps à court terme, et des caractéristiques qui lui sont propres: non-obligation de fréquenter l'école, rythme d'apprentissage plus lent, problèmes personnels, diverses contraintes...

En 1980, par les résolutions 1847 et 1848, la commission scolaire régionale Lapointe se dotait d'une politique d'éducation des adultes couvrant particulièrement la formation professionnelle et industrielle. Cette politique fut présentée et approuvée par Messieurs et Mesdames les commissaires lors d'une réunion ordinaire. Voici les éléments de cette politique:

- Champs d'application
- Objectifs
- Principes de base
- Ressources et moyens
- Stratégie d'intervention

Reprenons succintement leur contenu:

Champs d'application:

- Les activités d'apprentissage de techniques professionnelles couvrent la formation de base et le perfectionnement professionnel.

ENAP-MONTRÉAL
DOCUMENTATION

Objectifs:

Le SEA met à la disposition des adultes des ressources qui leur permettent:

- d'acquérir une formation professionnelle en relation avec une occupation de travail spécifique;
- d'acquérir des habiletés qui les rendent capables de suivre le rythme de l'évolution technologique;
- d'acquérir la conviction qu'ils sont capables de continuer de se perfectionner par eux-mêmes en cours d'emploi;
- de participer au développement économique et social tout en "gagnant convenablement leur vie".

Principes de base:

Pour favoriser les apprentissages de techniques professionnelles, le SEA trouve fondamental de respecter les principes suivants:

- établir les profils d'apprentissage des adultes en tenant compte, d'une part, des acquis et des expériences qu'il possède et, d'autre part, des exigences de la fonction de travail;
- considérer que la formation professionnelle des adultes comporte sa spécificité, étant donné, d'une part, les expériences de travail des adultes et d'autre part, le désir et le besoin de l'adulte de se préparer à une fonction spécifique de travail;

- organiser, dans la mesure du possible, les ateliers en utilisant de préférence le matériel, les outils et les équipements qui se retrouvent dans les milieux de travail;
- tendre à compléter la formation professionnelle en institution par des stages en milieu de travail ou des activités d'intégration;
- établir, dans toute la mesure du possible, le système d'entrées et de sorties variables;
- appliquer les principes de l'éducation personnalisée qui respectent le rythme d'apprentissage des adultes et leur façon de faire les apprentissages requis.

Ressources et moyens:

Pour réaliser les objectifs des activités d'apprentissage de techniques professionnelles, le SEA met à la disposition des personnes et des entreprises un ensemble de ressources (humaines, matérielles, pédagogiques) qui se regroupent dans différents services.

- Les ressources humaines comprennent les formateurs d'adultes, les conseillers pédagogiques et les gestionnaires.
- Les ressources matérielles comprennent des lieux d'apprentissage, des ameublements, des équipements et de l'outillage, des équipements audio-visuels, du matériel pédagogique, du matériel de consommation.
- Les ressources énumérées plus haut sont mises à la disposition des travailleurs sous formes de divers services: centres de formation professionnelle, contrats de service pour la formation donnée dans les entreprises.

Stratégies d'intervention:

- Les entreprises sont des points d'appui importants pour la réalisation des activités d'apprentissage de techniques professionnelles. En conséquence, le SEA ne néglige aucune occasion d'établir des contacts avec l'entreprise: étude des exigences des emplois, stages contrôlés, contrats de service, accueil des responsables d'entreprises dans les centres de formation.
- Le SEA se considère au service des personnes qui ont besoin de se qualifier pour des fonctons de travail précises.
- Le SEA se tient en contact avec les syndicats et les associations professionnelles.
- Le SEA désire participer le plus possible à la sélection des candidats à la formation technique et professionnelle avec les autres instances intéressées.
- Le SEA cherche à sensibiliser les adultes qui s'inscrivent à des activités d'apprentissage de techniques professionnelles, d'une part, au fait que leur travail ne se résume pas à l'application d'une technique ou à l'exercice d'un métier et, d'autre part, au fait que la vie de travail n'est pas indépendante des autres aspects de leur vie.
- Le SEA vise à engager un noyau de formateurs permanents dans chaque famille d'emploi, tout en continuant d'engager du personnel à temps partiel venant principalement des entreprises.

- Le SEA cherche à établir un réseau de centres spécialisés de formation professionnelle.
- Le SEA dans le choix des ressources humaines, retient les critères de qualification suivants:
  a) compétence dans un secteur professionnel
  b) facilité d'adaptation aux travailleurs
  c) connaissance des milieux de travail
  d) capacité d'aider les stagiaires à prendre charge de leur processus de formation.
- Le SEA doit se préoccuper constamment de mieux connaître les besoins des personnes et les besoins du marché du travail, de revis[illegible]es programmes et les plans de formation, d'être à l'affût [illegible] innovations possibles, de réaliser des expériences pilotes et d'évaluer l'ensemble de son programme d'intervention dans le domaine des activités d'apprentissage de techniques professionnelles.
- Le SEA accorde, dans la mesure du possible, priorité aux travailleurs en difficultés: travailleurs non qualifiés, travailleurs privés d'emploi.

3.2 "Apprendre, une action volontaire et responsable"

C'est en janvier 1980 que le gouvernement du Québec, par un décret, confiait à une Commission d'enquête le soin d'élaborer une politique en éducation des adultes. Cette politique devait couvrir deux grands volets; celui de la formation professionnelle requise pour répondre aux besoins de la main-d'oeuvre et celui de la formation socio-culturelle répondant aux besoins de développement personnel des québécoises et québécois.

Le 25 février 1982, la Commission remettait au gouvernement son rapport intitulé "Apprendre: Une action volontaire et responsable".(1)

Cette Commission reconnaît que l'éducation des adultes n'est pas une solution à tous les problèmes que vit une société mais elle confirme qu'elle est un lieu privilégié pour mieux outiller les individus et les groupes face à la complexité et à la rapidité des changements que nous vivons.

Dans une perspective d'éducation permanente une politique doit reconnaître le droit fondamental de tous les adultes à l'éducation et la Commission croit qu'il est justifiable d'exiger que soit garanti le droit à l'éducation pour les adultes du Québec au moyen d'une loi-cadre. Le projet

(1) Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre: une action volontaire et responsable. Énoncé d'une politique globale de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente. Gouvernement du Québec, 1982.

d'éducation permanente comme l'ensemble des besoins individuels des différents savoirs puisque "LES PROCESSUS EDUCATIFS DANS LESQUELS SONT ENGAGES, AU COURS DE LEUR VIE SOUS QUELQUE FORME QUE CE SOIT, LES ENFANTS, LES JEUNES ET LES ADULTES DE TOUT AGE, DOIVENT ETRE CONSIDERES COMME UN TOUT."

L'école institutionnalisée n'est plus le seul endroit où la personne réalise des apprentissages; tout autour d'elle, il existe des possibilités de prendre en charge son développement. Une des toutes premières recommandations de la Commission est la suivante:

"QUE L'ON RECONNAISSE, DANS LES PRINCIPES ET DANS LES FAITS, LE DROIT DES ADULTES A L'EDUCATION, SANS DISTINCTION DE SEXE, D'AGE, NI D'OCCUPATION: EN CONSEQUENCE, QUE CE DROIT SOIT AFFIRME ET DEFINI DANS UNE LOI-CADRE".(1)

(1) Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre une action volontaire et responsable.

3.1 La Commission d'enquête et l'intégration de l'éducation des adultes au système éducatif des jeunes.

"Inscrire la formation de la jeunesse et celle des adultes dans une perspective de l'éducation permanente ne veut pas dire, à notre avis, qu'il faille intégrer l'éducation des adultes au système éducatif des jeunes."(1) La Commission d'enquête ne croit pas que l'on doive, sous prétexte de décloisonnement, enlever toute cloison entre l'éducation des jeunes et l'éducation des adultes. Afin de préserver le caractère spécifique des approches pédagogiques et surtout des pratiques organisationnelles que réclame l'éducation des adultes, il convient de ne pas mêler inutilement les clientèles jeunes et les clientèles adultes, d'où le maintien du critère de l'âge (arbitraire mais nécessaire) dans la définition de l'adulte. La définition des objectifs, l'élaboration des programmes, le choix des approches pédagogiques de l'éducation des adultes appartiennent aux adultes eux-mêmes. "A trop vouloir réaliser des économies d'échelle et simplifier l'administration, on risquerait d'ignorer, encore une fois, les besoins particuliers et divers des adultes et de les subordonner aux besoins organisationnels de l'institution scolaire."(1)

Il nous apparaît donc nécessaire de maintenir des services d'éducation spécifiques pour les adultes pour les raisons que

(1) Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre une action volontaire et responsable, p. 318

l'Institut canadien de l'éducation des adultes (l'I.C.E.A.) a fort bien énoncées:(1)

. Maintien de lieux où l'on puisse modifier les rapports entre l'école et la communauté par la diversification des modes d'utilisation des ressources (support à la promotion collective, promotion culturelle, programmes spéciaux, expérimentation de programmes réguliers).

. Organisation de services spécifiques pour les étudiants(es) adultes (accueil, évaluation, orientation, reconnaissances des apprentissages hors école).

. Possibilité d'avoir dans chaque institution publique un service qui voit à ce que l'ensemble des activités soient adaptées aux adultes.

. Étude et promotion de nouvelles voies d'accès des adultes à la formation comme le passage d'un niveau à l'autre par la voie professionnelle, la généralisation de clauses spéciales d'admission pour les adultes dans les cégeps et les universités, etc.

Une mise en garde cependant s'impose: cette non-intégration ne doit pas servir de prétexte pour que l'éducation des adultes devienne un secteur marginal soustrait aux exigences générales de qualité, de distances critiques et de conditions normales de travail.

(1) Institut canadien de l'éducation des adultes: propos tenus lors de la recontre par la commission d'étude.

3.4 Clientèle adulte

Un sondage de la Commission d'enquête realisé auprès des adultes démontre qu'il y a un lien entre la participation à des activités éducatives et leur situation socio-économique; il faut donc tenter d'augmenter l'accessibilité à une clientèle d'adultes plus étendue.

Une clientèle à prioriser est celle des jeunes chômeurs qui sont en grand nombre actuellement. Pour ce faire, il faut une formation de base plus conforme aux réalités du milieu. L'articulation des politiques et des programmes aux milieux visés et l'organisation d'un service communautaire qui rejoindrait les 18 à 30 ans sans emploi sont des solutions proposées par la Commission Jean pour l'amélioration du sort des jeunes adultes.

Les efforts de démocratisation et de plus grande accessibilité doivent être tentés auprès des préretraités et retraités, des immigrants, des femmes, des personnes handicapées, des populations autochtones et des adultes dans le milieu carcéral.

Pour toutes ces populations, la Commission recommande "UNE INFORMATION PLUS ACCESSIBLE, COMPREHENSIBLE ET PERTINENTE, AINSI QU'UNE TRANSFORMATION DE TOUS LES TYPES D'ALLOCATIONS PREVUES, DE SORTE QUE LA VOLONTÉ DE SE FORMER NE SOIT PAS PÉNALISÉE."(1)

(1) Commission d'étude sur la formation des adultes, Apprendre: une solution volontaire et responsable.

La Commission d'enquête considère comme très important d'associer ces différents groupes à l'organisation et à la réalisation des différentes activités éducatives les concernant.

Regardons de plus près la composition de la clientèle adulte du territoire de la commission scolaire régionale Lapointe.

Le territoire couvert par la commission scolaire régionale Lapointe possède une population de 69,029 personnes. On y trouve près de 4,700 prestataires aptes et disponibles au travail au CEIC(1) (en date de janvier 1988) et près de 4565 adultes inscrits à la "Sécurité du Revenu"(2) dont 75% sont disponibles à l'emploi. (Affaires sociales, 2 octobre 1987) De plus, d'autres personnes non considérées dans ces catégories sont aussi aptes à l'emploi et pourraient bénéficier de formation.

De manière générale, le cadre d'emploi se résume aux domaines "d'activités industrielles" et de "services". Jonquière, avec son aluminerie et ses papeteries, demeure un lieu d'attraction pour l'individu désirant obtenir du travail. Cependant, l'inexpérience de travail, la formation insuffisante et la tradition sédentaire, chez plusieurs individus, contribuent à les démobiliser dans la quête d'un emploi.

(1) Statistiques Canada: La population active, cat. 71-001, janv. 1988

(2) Affaires sociales: Ministère de la santé et de la sécurité du revenu, oct. 1987

Nous devons, dans l'élaboration d'une politique en formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe, tenir compte du marché de l'emploi dans la région du Saguenay. En effet, nous remarquons qu'une partie très importante de la main-d'oeuvre active se déplace vers les grands centres urbains pour travailler.

La sélection de la clientèle à l'éducation des adultes est assez différente de celle du réseau régulier. En effet, pour les cours du MMSR que l'on désigne à temps plein, nous n'avons pas de pouvoir pour le recrutement de la clientèle. Ce sont les économistes du gouvernement fédéral en consultation avec des intervenants au niveau provincial qui décident des cours qui seront dispensés par notre service d'éducation des adultes. On remarque que le besoin en main-d'oeuvre est souvent privilégié par rapport aux besoins de la main-d'oeuvre. Depuis trois ans, le MEQ par ses programmes d'ouverture au réseau et de rattrapage scolaire favorise la formation professionnelle. Dans ce projet, un service d'éducation des adultes s'implique totalement dans le recrutement de la clientèle. Nous devons aussi répondre aux besoins des travailleurs par des cours à temps partiel et aux besoins des entreprises désireuses de perfectionner leur personnel.

3.5 Statistiques sur la formation professionnelle des adultes à la commission scolaire régionale Lapointe

Nous allons maintenant prendre connaissance de l'évolution des activités à l'éducation des adultes depuis les 6 dernières années. Elle reçoit par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et par la Commission de la formation professionnelle de plus en plus de mandat de développement de cours pour la formation professionnelle. Au fil des années, le secteur de l'éducation des adultes a acquis une expertise au niveau des relations avec l'industrie, avec le centre de main-d'oeuvre et sur les types de bénéfices d'accessibilité à l'emploi.

NOMBRE D'ÉLÈVES INSCRITS EN SEPTEMBRE

DANS LES OPTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

A TEMPS PLEIN

A L'ÉDUCATION DES ADULTES, C.S.R. LAPOINTE (1)

	Nombre d'étudiants					
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Agro-technique:						
Production laitière	--	--	--	--	--	15
Alimentation:						
Cuisine d'établissement	26	10	45	30	45	45
Service de la restauration	27	--	15	15	45	45
Pâtisserie	--	--	--	--	15	15
Commerce et secrétariat:						
Opér. sur machine à écran cathodique	--	--	104	23	--	--
Comptabilité	--	--	--	--	15	105
Secrétaire générale	--	15	15	12	--	--
Bureautique	--	--	--	--	30	30
Caissière inst. financière	15	13	--	--	--	--
Dessin						
Dessinateur en mécanique	--	--	--	--	--	15
Electrotechnique:						
Electromécanique de systèmes automatisés	--	--	--	15	15	15

Tableau 3.1

(1) Sources: Direction régionale 02 - Novembre 1987.

	Nombre d'étudiants					
	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Equipement motorisé:						
Carosserie	--	--	--	--	15	15
Commis aux pièces	--	--	--	15	15	15
Hydrothermie:						
Soudage	12	--	--	--	15	15
Mécanique:						
Mécanique d'entretien de machines industrielles	--	--	--	--	--	18
Meubles et construction:						
Ebénisterie	--	--	--	--	-15	15
Métiers régis de la construction:						
Briquetage-maçonnerie	--	--	--	--	--	22
Tuyauteur-plomberie indust.	12	--	--	8	--	--
Electricité industrielle	--	--	44	9	--	--
I. M. N. T.	--	--	15	15	15	--
Montage instal. au gaz naturel	--	--	37	7	--	--
TOTAL	92	38	275	149	240	385

Tableau 3.1

Interprétation:

. De 1982 à 1987 le nombre d'inscriptions à temps plein est passé de 92 à 385, il a donc quadruplé.

. L'ensemble des secteurs est en développement.

RELEVE DU NOMBRE D'HEURES /GROUPE

FORMATION PROFESSIONNELLE

TEMPS PLEIN

A L'EDUCATION DES ADULTES, C.S.R. LAPOINTE

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
M M S R	4966	2838	8874	8412	7614	4591
M E Q	Le programme n'existait pas				6525	18730
TOTAL	4966	2838	8874	8412	[illegible]	[illegible]

Tableau 3.2

Interprétation:

En 6 ans, le secteur de la formation professionnelle temps plein chez les adultes a presque quintuplé.

RELEVE DU NOMBRE D'HEURES / GROUPE

FORMATION PROFESSIONNELLE

TEMPS PARTIEL

A L'EDUCATION DES ADULTES, C.S.R. LAPOINTE

	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Financées et auto financées	6647	6659	18640	23566	20081	27459

Tableau 3.3

Interprétation:

En 6 ans, le secteur de la formation professionnelle, temps partiel, chez les adultes a quadruplé.

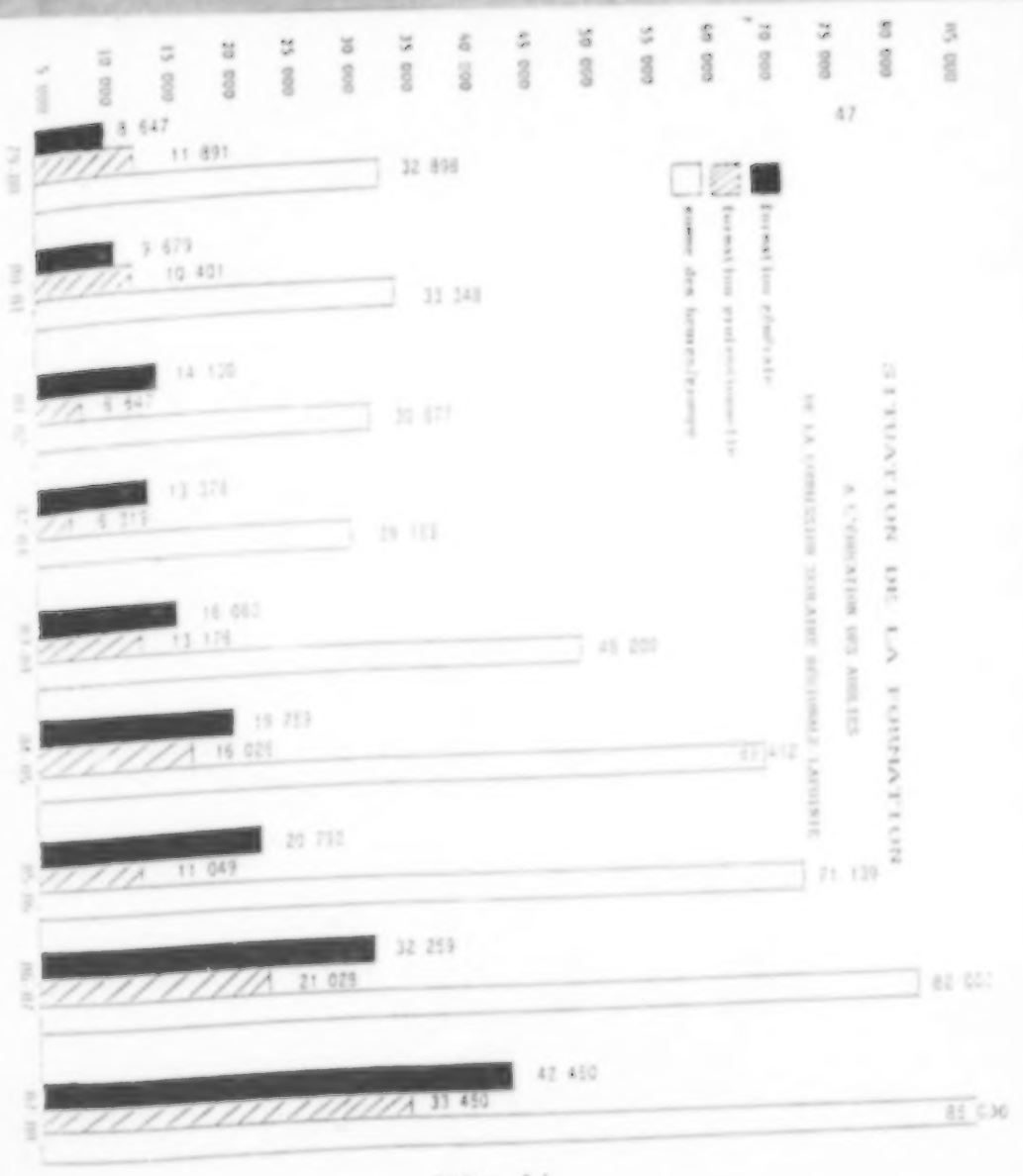

Tableau 3.4

Interprétation:

Les activités de formation de l'éducation des adultes ont plus que doublé en moins de 10 ans.

3.6 Conclusion

L'Éducation des adultes a reçu par l'entremise du ministère de l'Éducation du Québec et du ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu le mandat de dispenser des cours en formation professionnelle. Les faits démontrent qu'aujourd'hui, en formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe, il y a plus d'élèves inscrits au secteur des adultes qu'au secteur des jeunes: 33,450 heures / groupe en 1987-88 ce qui équivaut à 602 étudiants à temps complet.

4.0 L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LES ANNÉES 1980

Des études produites par des experts extérieurs au monde de l'éducation permettent d'examiner et d'évaluer la pertinence et la rentabilité des programmes de formation de la main-d'oeuvre.

Le rapport Dodge Almand nous donne un aperçu de l'offre et de la demande de travailleurs: il réexamine les concepts de l'emploi et du chômage, il évalue l'incidence des services d'emploi et de placement et il évalue le rôle des programmes de création d'emploi. Prenons connaissance d'une partie de ce travail.

4.1 Rapport Dodge et Allmand

Ce groupe d'étude se penchait, en 1980, sur la situation et sur l'évolution du marché du travail afin d'en déterminer les paramètres. Ce rapport avait pour but de fournir aux représentants élus du peuple des données permettant d'établir des politiques de main-d'oeuvre pour la décennie à venir.

Plusieurs préoccupations ont pu être identifiées et exprimées:

. "Les taux de chômage à l'échelle nationale sont très élevés même si certaines régions ont des besoins spécifiques.

. Il existe des déséquilibres régionaux croissants entre l'offre et la demande.

. La croissance de la population active s'étant ralentie dans les années 1970, on prévoit qu'elle va maintenant se résorber.

. On prévoit la nécessité des emplois identifiés "productifs" à des groupes en croissance rapide (femmes, autochtones).

. L'incertitude du marché du travail à l'échelle internationale produisant un faible taux de croissance et une lente augmentation de recettes publiques a forcé le gouvernement à repenser la rentabilité et les politiques du marché du travail."(1)

(1) Emploi et immigration Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980, juillet 1981

4.2 Rôle des politiques relatives au marché du travail

Toujours selon le rapport Dodge et Allmand, vérifions pourquoi les gouvernements se dotent de politiques relatives à la main-d'oeuvre. "Au sortir de la guerre 1939-1945, pendant laquelle la main-d'oeuvre disponible fut mal planifiée, le gouvernement de l'époque, qui entendait reconstruire le pays, adopta une politique de "plein emploi" afin de répondre aux besoins en main-d'oeuvre des divers établissements. Pour ce faire, deux voies s'offraient: d'une part planifier et structurer la main-d'oeuvre, d'autre part, réduire le chômage. Cette deuxième voie a eu la problématique de traîner avec elle un effet secondaire: favoriser l'inflation par le coût considérable à payer pour réduire le chômage."(1)

Pour contrer cet effet secondaire au cours des années 1960, le gouvernement en place a dû élaborer des mesures qui permirent d'améliorer les rouages du marché du travail.

(1) Emploi et immigration Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980.

4.3 Relation entre l'équité et l'efficacité

Le même comité d'étude nous dit que depuis 1960, les politiques et les programmes des gouvernements axés sur le marché du travail ont visé à améliorer l'employabilité des travailleurs avant de la difficulté à se trouver un emploi et à améliorer, pour tous, l'égalité des chances pour un travail.

Cependant, afin de répondre aussi au critère d'efficacité, il faut étoffer les programmes afin de les axer sur la mobilité de la main-d'oeuvre, mobilité qui permettra aux travailleurs vivant dans les régions où le chômage est élevé de suivre des cours de formation et de déménager dans des régions où les possibilités d'emploi sont multiples.

En résumé, les politiques relatives au marché du travail visent plusieurs objectifs:

1) Réduire le chômage à court terme.

2) Faciliter l'adaptation de la main-d'oeuvre à long terme.

3) Augmenter le potentiel de croissance de l'économie.

4) Ralentir la vitesse de l'inflation.

5) Satisfaire aux besoins des travailleurs à court terme et à long terme.

4.4 Rétrospective

A l'analyse des politiques passées, plusieurs constantes sont apparues et le groupe d'étude en élabore de nouvelles pour les années 1980.

. "Il sera de plus en plus difficile de répondre aux besoins en main-d'oeuvre à cause du taux croissant de l'offre.

. L'activité économique devra s'accompagner d'une mobilité suffisante des travailleurs; certaines régions connaîtront une grave pénurie de maind'oeuvre et d'autres un excédent important.

. La croissance de certaines industries sera gênée par le manque de main-d'oeuvre qualifiée.

. Le recrutement d'ouvriers pour les grands projets énergétiques sera difficile.

. Les femmes et les autochtones pourraient avoir une certaine difficulté à se joindre à la population du marché du travail."(1)

(1) Emploi et immigration Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980.

4.5 La population active

Voici un résumé de la description de la population active que nous fournit cette étude.

Au Canada, selon la tendance historique, la population de base (personnes en âge de travailler) a augmenté de 2% par année et le taux de sa participation se situe à 55% par rapport au marché total de la main-d'oeuvre.

Cependant, le taux de participation des hommes a légèrement diminué mais ce phénomène a été compensé par l'augmentation de femmes dans les catégories centrales d'âge, soit de 25 à 44 ans. Le tableau 4.1 illustre assez bien ce phénomène.

Les jeunes étant les plus mobiles que les plus âgés, ce dernier élément laisse entrevoir une capacité réduite de la main-d'oeuvre à s'adapter à de nouvelles demandes du marché du travail. Certains jeunes peu scolarisés se heurteront à des difficultés majeures face au marché du travail car le niveau de formation de base, en général, va en augmentant.

En résumé, la croissance de la population active ralentit; il y aura plus de femmes et particulièrement dans l'Ouest, plus d'autochtones. La proportion du travail de la population de jeunes diminuera aussi sur le marché du travail.

COMPOSITION DE LA POPULATION ACTIVE

SELON LES GROUPES DEMOGRAPHIQUES

1953 À 1990

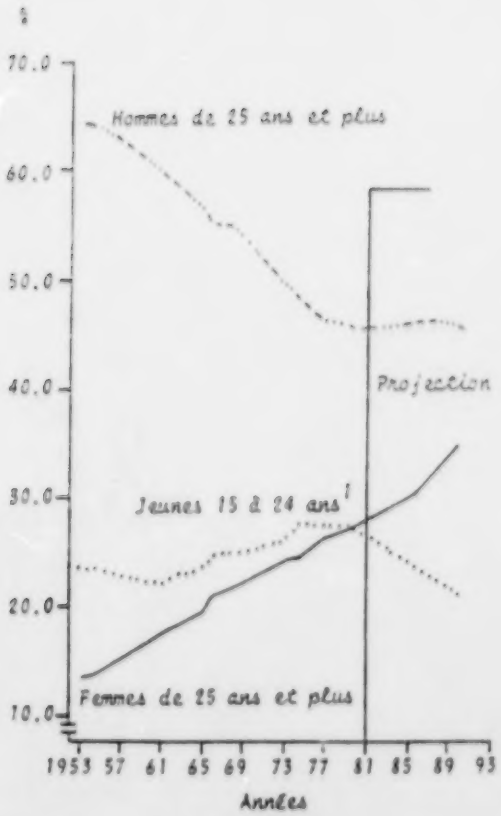

Tableau 4.1

(1) Jeunes de 14 à 24 ans avant 1966

Source: Tiré de l'Enquête sur la population active, Statistique Canada et projections du Groupe d'étude.

4.6 La formation pour répondre aux besoins en compétence

"Au même titre que l'industrie investit dans la mise sur pied de certains projets, la société investit dans son capital humain. Ce capital peut ainsi être loué à l'employeur qui utilise les compétences de ce capital afin d'assumer le fonctionnement normal de l'entreprise. Peu d'employeurs investissent ainsi dans le perfectionnement du capital humain car ce capital ne peut devenir la propriété de l'entreprise et, très souvent, les compétences sont transférables d'une entreprise à l'autre."(1)

Le fait que la majeure partie des coûts de la formation est prise en charge par les gouvernements ne modifie en rien la nature fondamentale de la formation qui est un investissement en capital humain. Les gouvernements ont toujours à s'assurer que les sommes consenties à la formation soient investies sagement de sorte que la société retire le maximum de dividendes de ces investissements massifs et de l'équité de la répartition.

(1) Emploi et immigration Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980.

4.7 Objectifs socio-économiques visés par un système de formation

Selon le groupe d'étude, voici les quatre grands objectifs généralement couverts par un système de formation:

. Un système de formation efficient et efficace contribue à un niveau élevé d'emploi en améliorant l'employabilité des Canadiens et en atténuant les engorgements de compétences.

. Il contribue à la stabilité en palliant aux pénuries de compétences et en minimisant d'autres problèmes structurels que provoque l'inflation salariale.

. Il contribue à la croissance en atténuant les obstacles au rendement que constituent les goulots d'étranglement au niveau de l'offre de certaines compétences et en améliorant l'aptitude à produire de la population active.

. Il contribue à l'équité en permettant à tous les Canadiens d'acquérir des compétences leur donnant l'accès à toute la gamme de professions.

4.8 Types de travailleurs concernés par la loi sur la formation professionnelle des adultes

Le gouvernement fédéral canadien participe à la formation de la main-d'oeuvre à travers ses programmes de formation. Ce sont le programme de formation de la main-d'oeuvre du Canada (PFMC) et le programme de formation en industrie (PFIMC).

Le gouvernement fédéral touche, en terme de formation, à plusieurs types de travailleurs:

. Les travailleurs hautement spécialisés exerçant des professions requérant des études postsecondaires au niveau collégial ou universitaire.

. Les travailleurs hautement spécialisés exerçant des métiers qui nécessitent un apprentissage ou une formation postsecondaire.

. Les travailleurs peu spécialisés qui ont besoin d'une certaine formation professionnelle ou autre.

. Les personnes ayant besoin d'une formation de base pour intégrer une population active ou pour entreprendre des cours dans des professions spécialisées.

Un service d'éducation des adultes est concerné par les deux derniers types de travailleurs et son mandat est important.

4.9 Conclusions du groupe d'étude

. "Le système de formation actuel est désuet et n'est pas prêt à répondre à la demande prévue pour les années 1980. Les compétences requises seront reliées à la production de biens et au commerce; le système de formation devra s'y adapter et faire preuve de souplesse, quel que soit l'imprévu.

. Les fonds de l'Etat au niveau universitaire devront combler des besoins surtout en période de pénurie. Le système de formation industrielle, dans les métiers hautement spécialisés, est inadéquat puisqu'il est fragmenté et très cyclique; il devra être précis et offrir plus d'encouragement aux employeurs donnant de la formation dans les domaines où il y a pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

. Les cours de formation préparatoire à l'emploi devront être améliorés afin de diminuer la formation en cours d'emploi qu'exigent de nombreux métiers.

. Les durées de formation au niveau intermédiaire devraient s'étendre sur une période de 104 semaines et l'industrie devrait être stimulée à participer à la conception et au financement des cours.

. Les ressources consacrées au PFMC devraient répondre aux besoins en main-d'oeuvre des secteurs primaires et manufacturiers. Dans les régions où il y a excédant de main-d'oeuvre les ressources devraient être orientées, non plus vers la formation des compétences peu spécialisées, mais plutôt vers la stimulation de l'emploi.

. Le PFIMC ne devrait former des travailleurs que dans les professions où il y a pénurie et les fonctions hautement spécialisées. Une partie des fonds verrait à la mise sur pied de centres de formation dans l'industrie et à la prestation de services de formation et de moniteurs à l'industrie."(1)

Comment rester indifférent, comme organisme d'enseignement, à cette forte remise en question de notre système de formation?

(1) Emploi et immigration Canada, L'évolution du marché du travail dans les années 1980.

5.0 SITUATION ACTUELLE ET PREVUE DE L'EMPLOI

5.1 Introduction

Le but de toute formation professionnelle est de combler un emploi qui sera disponible à la fin d'études plus ou moins longues. A cette fin, plusieurs étudiants consultent, dès le début de leurs études, les conseillers d'orientation ou d'autres ressources du milieu afin de savoir quelles sont ou seront les fonctions de travail les plus prometteuses en terme d'emplois disponibles. Notre commission scolaire, dans son offre de service, doit tenir compte des tendances requises en main-d'oeuvre.

Regardons la situation de l'emploi actuel et à venir au Canada, au Québec et dans le Saguenay-Lac-St-Jean.

5.2 Contexte économique jusqu'en 1995

Selon la Direction de la recherche et du développement et la Direction sur l'emploi et les carrières du gouvernement du Québec," nous assistons au retour d'un certain optimisme, prudent mais nettement majoritaire concernant l'économie. Le creux de la vague est passé, affirme-t-on et les prochaines années seront marquées par une stabilité relative et même par la croissance".(1)

(1) Gouvernement du Québec, MEQ
L'emploi et les carrières à l'aube des années 90, 1987

Voici sept grandes tendances qui forment la toile de fond sur laquelle se dessine le choix d'un métier ou d'une profession:(1)

1. Besoin net de 400,000(2) emplois entre 1987 et 1995.

2. L'avenir des pays industrialisés est davantage du côté des services que de la production manufacturière.

3. La masse des emplois nouveaux se créera dans les métiers et professions traditionnels. Cependant, les tâches effectuées dans ces métiers changent et continueront à changer.

4. La technologie, loin de balayer les fonctions traditionnelles oblige simplement une majorité d'employés à posséder une connaissance suffisante des outils pour être capable de les utiliser et de dialoguer avec les informaticiens.

5. La privatisation de l'économie: les petites entreprises se multiplieront, tant dans les secteurs manufacturiers que dans le commerce et les services.

(1) Gouvernement du Québec, MEQ
L'emploi et les carrières à l'aube des années 90, 1987

(2) Bureau de la statistique du Québec

6. Sur un total de 2,858,000 emplois au Québec, le tiers dépend directement ou indirectement des exportations.

7. Enfin, le partage du travail sera généralisé.

La Direction générale de la recherche et du développement du ministère de l'éducation dit: "si les grandes tendances se laissent deviner, le détail quant à lui reste flou. Les effets sur l'emploi sont difficiles à cerner et les experts s'accordent tous sur la fragilité des prévisions.

L'unique façon de jouer gagnant quelle que soit son orientation, est une formation adéquate. En voici les grands principes.

1. Maintenir l'équilibre entre une formation générale et une formation spécialisée.

2. Se donner une formation polyvalente.

3. Acquérir une bonne formation scientifique.

4. Viser l'excellence dans son domaine.

5. Abolir les stéréotypes d'ordre sexuel.

6. Apprendre à écrire sa langue.

7. Apprendre l'anglais.

8. Ne pas craindre d'alterner études et travail."(1)

(1) Gouvernement du Québec, MEQ
L'emploi et les carrières à l'aube des années 90, 1987

La culture et les loisirs

(Les arts d'interprétation, l'audio-visuel et les loisirs)

Les changements démographiques du Québec, l'attrait grandissant pour les activités physiques et culturelles, la concentration de plus en plus forte des travailleurs dans le secteur des services et les heures de travail partagées expliquent les prévisions de croissance légèrement supérieures à la moyenne que les experts formulent pour la décennie 90 en terme d'emplois dans le domaine des arts, de la littérature et des loisirs.

L'environnement

(Du travail surtout pour les urbanistes et les ingénieurs)

La révolution biologique que laissent présager les premières applications de la biotechnologie et l'évolution récente du secteur de l'environnement n'ont pas fini de nous surprendre. Secteurs d'avenir? Sûrement! Bons pourvoyeurs d'emplois? Beaucoup moins certain, du moins au cours de la prochaine décennie!

5.3 Les besoins de main-d'oeuvre par secteur d'emploi

Dans le document "L'emploi et les carrières à l'aube des années 90", on décrit les besoins par secteur d'emploi. Voici un bref résumé concernant les perspectives d'avenir de chaque secteur.

L'administration

(Vendeurs, administrateurs et directeurs)

Les années 90 s'annoncent intéressantes pour les directeurs généraux et les administrateurs (sauf dans le secteur public), de même que pour les professions touchant la vente et les services commerciaux. Par contre, la demande de personnel administratif (secrétaires, caissières, commis-comptables, etc.) accusera une diminution ou, tout au moins plafonnera au cours de cette période.

L'agro-alimentaire

(L'industrie de transformation alimentaire)

L'agro-alimentaire offre une vaste chaîne d'activités en pleine expansion du côté de l'industrie de transformation alimentaire, en équilibre dans le secteur des pêches et précaires dans la production agricole.

Les communications

(La publicité et les médias électroniques privés)

Par le fait qu'elles sont connexes à la vente et aux services aux entreprises, secteurs qui présentent d'excellentes perspectives d'emploi, les professions touchant la publicité sont prometteuses. Par ailleurs l'industrie de l'imprimerie et de l'édition connaîtra une croissance modeste de l'emploi. Le secteur privé des médias électroniques compensera la diminution des emplois disponibles dans les organismes publics de radiotélédiffusion. Enfin, une croissance est à prévoir dans la cablodistribution et l'industrie du logiciel.

La construction

(Des emplois en rénovation et aussi en construction non résidentielle)

Le secteur construction suit assez fidèlement l'évolution de la conjoncture socio-économique. Des débouchés sont prévisibles en rénovation résidentielle, en construction commerciale et industrielle. L'industrie du bâtiment présente un taux de croissance d'emploi plutôt faible pour les années 90.

La culture et les loisirs

(Les arts d'interprétation, l'audio-visuel et les loisirs)

Les changements démographiques du Québec, l'attrait grandissant pour les activités physiques et culturelles, la concentration de plus en plus forte des travailleurs dans le secteur des services et les heures de travail partagées expliquent les prévisions de croissance légèrement supérieures à la moyenne que les experts formulent pour la décennie 90 en terme d'emplois dans le domaine des arts, de la littérature et des loisirs.

L'environnement

(Du travail surtout pour les urbanistes et les ingénieurs)

La révolution biologique que laissent présager les premières applications de la biotechnologie et l'évolution récente du secteur de l'environnement n'ont pas fini de nous surprendre. Secteurs d'avenir? Sûrement! Bons pourvoyeurs d'emplois? Beaucoup moins certain, du moins au cours de la prochaine décennie!

La santé

(en général chez presque tous les spécialistes, de bonnes perspectives au Québec, en dehors des grands centres urbains)

Les besoins professionnels dans le secteur de la santé et des services sociaux resteront très dépendants des politiques de dépenses des gouvernements, elles-mêmes liées à la conjoncture économique. Il reste que, dans un Québec vieillissant, le secteur des soins demeurera des plus importants dans la demande de main-d'oeuvre pour des soins à domicile qu'on prévoit plus accessibles et plus diversifiés et pour des soins et traitements dans des centres d'accueil qu'on annonce plus nombreux.

Les secteurs industriels

(Un emploi sur deux, dans le secteur de la fabrication, est créé dans la machinerie, l'équipement de transport et les produits électriques).

Selon le modèle de prévision par profession, les usineurs connaîtront une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne. De leur côté, les travailleurs en exploitation forestière se situeront dans la moyenne qui est de 1,9 pour cent. La fabrication, le montage, la réparation et les industries de transformation, avec des taux de croissance respectifs de 1,2 pour cent et de 0,7 pour cent, offrent des perspectives d'emploi inférieures à la moyenne.

Les services à la communauté et les services personnels

(Main-d'oeuvre demandée en restauration et dans les services personnels).

Alors que l'enseignement et les sciences sociales verront leurs effectifs diminuer encore, les services personnels occuperont une multitude de personnes pratiquant une grande variété de métiers touchant l'hébergement, la restauration, le tourisme, les soins esthétiques, le travail domestique et la sécurité.

Le transport

(Des développements dans le transport aérien et le transport en commun).

Les trains perdront encore de la vitesse... Au cours de la prochaine décennie, ils seront dépassés par les transporteurs aériens, le transport en commun, les camions lourds et le transport maritime. A moins que les données de parcours ne changent sérieusement, le secteur du transport connaîtra un taux annuel de croissance de l'emploi légèrement inférieur à la moyenne.

En résumé, au cours des années 90, le secteur tertiaire de l'économie continuera sur sa lancée: 85 pour cent des emplois créés le seront dans les services. La plus grande partie de ces emplois ira surtout à l'administration, à la direction, à la vente, au commerce, aux services aux entreprises et aux services personnels.

La pénétration des nouvelles technologies dans le monde du travail sera encore plus importante. Le travail de bureau sera fortement marqué par les innovations technologiques.

Les perspectives d'emploi sont, somme toute, assez bonnes d'ici 1993. Pour contrer le chômage, la scolarité reste un facteur important. En effet, selon les études du ministère de l'Education et du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science, l'entrée sur le marché du travail est plus facile, lorsque l'on détient, dans l'ordre décroissant, un diplôme universitaire, collégial puis secondaire.

5.4 Situation de l'emploi pour le Québec et pour le Saguenay-Lac-St-Jean

Afin de mieux cerner le potentiel du Saguenay-Lac-St-Jean et les fonctions de travail relevant des responsabilités d'une commission scolaire au niveau de la formation professionnelle, voici les besoins québécois de l'emploi et ceux du Saguenay-Lac-St-Jean.

A la lecture des tableaux, nous constatons que tout le secteur des services est très en demande. Des aide-infirmières, des secrétaires, de teneurs de livres, des vendeurs, des cuisinières et des serveurs devront recevoir la formation professionnelle adéquate pour intégrer le marché du travail. Les machinistes, les mécaniciens, les charpentiers, les camionneurs, les soudeurs, les mécaniciens de machines industrielles ainsi que les électriciens seront en demande dans la région et c'est aux commissions scolaires qu'incombera la formation de cette clientèle en vue de combler les postes vacants.

EVOLUTION DES INDICATEURS DU MARCHE DE TRAVAIL

RESEAU SAGUENAY-LAC-ST-JEAN

	Février 88	Janvier 88	Février 87
Population adulte (000)	240	240	238
Population active (000)	135	130	136
Personnes occupées (000)	117	113	117
Chômeurs (000)	18	17	18
Taux de chômage (%)	13.1	12.9	13.5
Taux d'activité (%)	56.2	54.4	57.0
Emploi/pop. adulte (%)	48.75	47.3	49.3

Tableau 5.1

TAUX DE CHOMAGE (REEL)
CANADA : 8.6
QUEBEC : 9.8

SOURCE: STATISTIQUE CANADA: LA POPULATION ACTIVE, CAT. 71-001

PROLOGIC 12-01-1988

SITUATION DE L'EMPLOI

	C. S. R. L. Cours de F. P.	Emploi au Québec		Taux de croiss. annuel*	Emploi Région 02	Besoins bruts 1985 - 1993	
		1985	1993	%	1985	Québec	Région 02
Infirmières-auxiliaires	—	20 304	23 152	1,0	5,97	7 242	432
Dessinateurs de produits et décorateurs d'intérieur	X	7 069	7 922	1,2	2,63	1 719	45
Dessinateurs publicitaires et illustrateurs	X	4 595	5 088	1,3	1,84	1 009	18
Secrétaires et sténo	X	115 935	126 154	1,3	3,33	34 238	1 140
Dactylographes et commis dactylographes	X	21 873	23 740	1,2	1,83	6 400	117
Teneurs de livres et commis en comptabilité	X	96 840	104 748	1,3	2,82	24 211	682
Caissiers	X	61 767	67 694	1,4	3,48	18 111	630
Commis d'assurances, de banques et finances	X	12 037	16 065	1,3	2,63	7 064	185
Opérateurs de machines de mécanographie	X	13 852	14 953	1,2	1,44	3 610	60
Commis d'approvisionnement et trav. assimilés	X	23 987	26 200	1,1	2,59	5 979	154

Tableau 5.2

* Le taux de croissance de chaque profession est comparé au taux de croissance annuel moyen de toutes les professions qui est de 1,3%

SITUATION DE L'EMPLOI

	C. S. R. L. Cours de F. P.	Emploi au Québec		Taux de croiss. annuel[a]	Emploi Région 02	Besoins bruts 1985 - 1993	
		1985	1993	%	1985	Québec	Région 02
Vendeurs	X	25 733	29 056	1,0	3,09	7 017	216
Vendeurs de marchandises	X	140 217	160 903	1,2	3,53	49 167	1 735
Chefs et cuisiniers	X	46 435	55 853	2,9	4,49	16 428	737
Serveurs de table	X	51 378	63 833	3,3	3,74	21 946	820
Coiffeurs - esthéticiennes	——	30 727	33 303	0,9	4,86	7 619	370
Soudeurs	X	20 646	24 216	1,7	7,33	7 460	546
Hydrothermie (Chaudronniers)	X	800	955	1,6	5,21	302	15
Installateurs et réparateurs d'appareils électriques	——	10 799	11 799	1,3	4,29	2 551	109
Electro-technique	X	2 080	2 346	1,9	0,49	546	3
Ebénistes et menuisiers	X	28 763	27 959	1,1	2,91	2 211	64
Mécaniciens d'auto	X	40 247	46 317	1,1	4,08	11 354	463
Mécaniciens de machinerie lourde	X	22 550	24 789	1,3	8,02	3 651	293

Tableau 5.2

[a] Le taux de croissance de chaque profession est comparé au taux de croissance annuel moyen de toutes les professions qui est de 1,3%

SITUATION DE L'EMPLOI

	C. S. R. L. Cours de F. P.	Emploi au Québec		Taux de croiss. annuel*	Emploi Région 02	Besoins bruts 1985 - 1993	
		1985	1993	%	1985	Québec	Région 02
Électriciens	X	11 483	12 080	1,9	5,71	1 432	81
Charpentiers, menuisiers	X	23 176	26 156	0,9	4,66	5 813	271
Briqueteurs - maçons	X	4 480	4 762	0,6	4,80	834	40
Cimentiers	X	1 279	1 417	2,2	3,87	264	10
Plâtriers	X	2 084	2 207	2,0	1,45	453	6
Peintres	X	7 745	8 151	0,2	3,20	1 165	37
Ouvriers en couverture	X	1 481	1 534	0,0	3,59	254	9
Mécaniciens de machines et d'installations fixes	X	8 551	9 068	1,0	4,91	1 485	73
Soudeurs, oxycoupeurs	X	20 646	24 216	1,7	7,33	7 460	547
Conducteurs de camion	—	65 657	70 971	1,3	4,63	13 325	617

Tableau 5.2

* Le taux de croissance de chaque profession est comparé au taux de croissance annuel moyen de toutes les professions qui est de 1,3%

5.5 Conclusion

L'ensemble des emplois disponibles au Saguenay-Lac-St-Jean est significatif et ce, même si l'on tient compte d'un faible taux de croissance et de la situation précaire de l'économie de la région. La haute technologie est à nos portes et les commissions scolaires devront former la main-d'oeuvre pour opérer et réparer ces ensembles.

Il faudra être souple, mobile, recyclable, faciles d'adaptation prêts à toute éventualité si l'on veut répondre aux besoins de main-d'oeuvre des entreprises.

CHAPITRE II

ENONCE D'HYPOTHESES DE SOLUTION

DEUXIEME PHASE
DU PROCESSUS DE DECISION

"LA CONCEPTION"

1.0 ENONCE D'HYPOTHESES DE SOLUTION

1.1 Diagnostic

En analysant les différents rapports qui traitent de la formation professionnelle, et en regardant les problèmes de décroissance de la clientèle scolaire, particulièrement des jeunes, il semble évident qu'il faut un développement plus rationnel de la formation professionnelle. Pour y arriver, il est de première importance d'établir des critères qui détermineront des actions à poser en formation professionnelle en vue de répondre aux besoins des clientèles de la commission scolaire. De plus, ces critères doivent respecter les objectifs pédagogiques et économiques des différents ministères concernés par la formation professionnelle.

Considérant que le Service d'éducation des adultes fait partie intégrante de la commission scolaire, il est pertinent que les actions retenues en formation professionnelle considèrent les deux clientèles.

1.2 Rappel des recommandations des différents rapports

Avant de déterminer des critères qui permettent un développement rationnel de la formation professionnelle, il est important de rappeler les recommandations des différents rapports à la base de ce travail.

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
Formation professionnelle des jeunes			
1) Qu'il y ait établissement d'une carte provinciale de programmes de formation professionnelle, de ressources humaines et physiques.	X	X	
2) Qu'un processus d'élaboration et de révision de programmes soit mis sur pied.	X	X	X
3) Qu'un système de reconnaissance des acquis soit mis sur pied.	X	X	X

Tableau 6.1

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
4) Que les services d'orientation scolaire et professionnelle soient améliorés.	X	X	X
5) Que les répertoires des profils de formation professionnelle soient diffusés.	X	X	X
6) Que des mécanismes d'articulation soient établis entre les instances ministérielles.	X	X	X
7) Que l'obtention d'un diplôme de fin d'études secondaires soit préalables à l'obtention du diplôme de formation professionnelle.	X		
8) Que le processus de formation soit adapté aux étudiants ayant des problèmes de motivation.	X		
9) Qu'un cheminement particulier soit possible pour les étudiants éprouvant des difficultés d'apprentissage.	X	X	

Tableau 6.1

Commission Jean	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
1) Que l'on reconnaisse, dans les principes et dans les faits, le droit des adultes à l'éducation sans distinction de sexe, d'âge ou d'occupation.	X	X	X
2) En formation professionnelle, que des problèmes liés à la clientèle adulte et ceux liés à la clientèle plus jeune, soient indissociables.	X	X	X
3) Que soit reconnu, à tout adulte, le droit à une formation de base gratuite équivalente à treize années de formation en milieu scolaire ou autre.		X	X
4) Que la voie "professionnel court" soit abolie.	X	X	
5) Que les adultes soient associés à leur formation.		X	X

Tableau 6.1

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
6) Que la formation dite générale intègre l'apprentissage de techniques manuelles, de connaissances reliées au marché du travail ainsi qu'une formation sociale et culturelle.		X	
7) Que la formation ne vise pas un emploi mais une personne.		X	
8) Que la formation reliée à l'emploi développe les compétences fondamentales afin de permettre aux étudiants(es) une participation globale sur tout le processus de leur formation et sur leur environnement propre.		X	X
9) Que le formateur devienne un facilitateur. L'acte d'apprendre devenant plus important que celui d'enseigner.		X	

Tableau 6.1

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
10) Que des ressources "ad hoc" viennent se greffer à un noyau de formateurs permanents.		X	
11) Qu'il y ait la création de comités paritaires de formation dans les entreprises de 20 employés et plus et que la somme de 1.5% de la masse salariale de l'entreprise soit consacrée à ces comités.		X	X
Rapport Dodge et Allmand			
1) Que l'on favorise d'alphabétisation pour tous et que l'on adapte les systèmes de formation en conséquence.	X	X	X
2) Que les systèmes de formation se préparent à répondre aux besoins en main-d'oeuvre dans les domaines reliés à la production des biens et au commerce.			X

Tableau 6.1

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
3) Que les systèmes de formation soient souples et faciles d'adaptation afin de répondre promptement aux imprévus en main-d'oeuvre.			X
4) Que les systèmes de formation puissent accueillir adéquatement les femmes et les autochtones et ce dans tous les secteurs de formation possibles.		X	X
5) Que les cours de formation préparatoires à l'emploi soient améliorés afin de mieux répondre aux exigences des métiers spécialisés.			X
6) Que la durée de la formation générale ou professionnelle des adultes puisse s'étendre sur 104 semaines.		X	X

Tableau 6.1

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
7) Que les industries s'impliquent véritablement autant dans les programmes de la formation professionnelle que dans son financement.	X	X	X
8) Que le système de formation puisse favoriser l'intégration de la clientèle à des besoins spéciaux afin de les rendre disponibles pour le marché du travail.	X	X	X
9) Que le PFMC puisse répondre à la formation de compétences dans les métiers spécialisés en pénurie régionale et nationale.			X
10) Qu'il y ait plus de liaison, de communication et d'échanges de service entre les industries et les institutions.			X

Tableau 6.1

	Formation professionnelle des jeunes	Commission Jean	Rapport Dodge et Allmand
11) Qu'il y ait mise sur pied de centres de formation dans l'industrie et que les institutions puissent offrir une aide à cet effet.			X
12) Que l'on favorise une formation générale plus complète afin d'augmenter la mobilité et le recyclage des compétences de la main-d'oeuvre.	X	X	X
13) Que l'on facilite aux formateurs des secteurs professionnels un recyclage permanent dans les industries.	X	X	X
14) Que les institutions soient informées systématiquement sur les besoins nationaux de main-d'oeuvre et que les conseillers en orientation puissent faire des stages industriels.	X	X	X

Tableau 6.1

6.3 Détermination des critères.

Pour atteindre l'objectif de départ soit:

> *"Proposer aux instances décisionnelles des hypothèses de solution qui leur permettront de planifier et d'organiser à court terme et à long terme, la formation professionnelle sur son territoire".*

il faut suggérer des hypothèses de solution. Ces hypothèses, pour être réalistes et réalisables dans un temps précis, doivent tenir compte de certains **critères.** Pour ce faire, voici **ceux** qui appuient le mieux les recommandations énoncées dans les différents rapports étudiés dans ce projet.

1) La qualité de la formation

2) L'accessibilité à la formation

3) L'identité de la formation professionnelle

4) L'utilisation maximale des ressources humaines

5) La rationalisation financière

6) Les relations écoles / Entreprises

7) L'harmonisation jeunes - adultes

8) l'arrimage de la formation initiale et de la formation continue

9) La capacité d'innover

10) L'efficience dans la réponse aux demandes des diverses clientèles.

Voici un ensemble d'éléments auxquels font référence les critères retenus.

1) La qualité de la formation apparaît comme la clé du succès de la relance. Dans la perspective d'une amélioration de la formation professionnelle au secondaire, le ministère de l'Education du Québec a annoncé un certain nombre de mesures dont, notamment, la réforme en profondeur des programmes d'études, l'évaluation critériée des apprentissages et l'élaboration du matériel didactique modulaire qui en sont les piliers d'ancrage.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupation pour l'amélioration de la qualité sont:

- les élèves
- les enseignants (formateurs)
- l'encadrement pédagogique
- les approches pédagogiques
- les formats d'apprentissage

2) **L'accessibilité** de la formation apparaît comme très important. C'est par une plus grande ouverture des services offerts que se concrétisera la véritable relance de la formation professionnelle. Mais cette ouverture ne pourra être véritable que dans la mesure où elle se définira dans ses deux composantes fondamentales:

- l'accessibilité au savoir par une formation personnalisée;
- le respect des disponibilités de la clientèle en termes de lieu et de moment de formation.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupations sont:

. l'information aux clientèles en formation
. l'information aux clientèles non en formation
. les procédures d'admission
. l'offre de services
. les modes d'organisation

3) **L'identité de la formation professionnelle** doit être reconnue. Il importe que la formation professionnelle soit l'objet d'activités qui la rendent visible dans son environnement structurel. Elle doit véhiculer des valeurs qui lui sont propres. Cette perspective de reconnaissance de la formation professionnelle devra favoriser une cohérence entre les intervenants, une convergence des préoccupations, une concentration des efforts et une mobilisation des acteurs.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupation sont:

. la place de la formation professionnelle dans la commission scolaire

. l'implication des enseignants

. l'autonomie et la responsabilisation des administrateurs de ce secteur

. l'organisation

4) **L'utilisation maximale des ressources** dans une optique de rationnalisation et de redressement de la formation professionnelle s'impose à plusieurs niveaux et principalement à celui des enseignants. En effet, le défi que suppose la relance de la formation professionnelle ne saura s'opérationnaliser que par une forte implication des personnels concernés. Pour initier et supporter cette implication, il importe de mettre en place une infrastructure cohérente avec les objectifs poursuivis. Cette infrastructure devra de plus, permettre le développement des personnels dans un esprit d'entraide et d'assistance mutuelle.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupations sont:

. l'implication des enseignants
. le perfectionnement des enseignants
. l'autonomie et la responsabilité des administrateurs de la formation professionnelle
. les services pré-formation
. la contribution de l'ensemble des ressources pédagogiques de la commission scolaire régionale Lapointe

5) **La rationalisation financière** est commandée par la rentabilité et la maximisation dans l'utilisation des ressources matérielles. Les équipements, l'outillage, les locaux et tout le matériel doivent servir la formation professionnelle. L'opération de relance doit s'inscrire dans une démarche qui évite toute situation conflictuelle de dédoublement et de rapport de force.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupations sont:

. l'organisation physique
. les immobilisations
. les règles budgétaires

6) **Les relations écoles - entreprises** apparaissent comme une nécessité d'action sans laquelle tout développement serait illusoire. La réalité du travail et son développement technologique accéléré imposent aux responsables de la formation de maintenir un contact et une collaboration continue avec les entreprises sur les plans local et régional. Ce contact et cette collaboration devront être axés sur la recherche de méthodes et de moyens qui permettent de tirer profit des besoins et des demandes des usagers (élèves et employeurs) de la formation professionnelle.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupations sont:

- la place des enseignants en formation sur mesure
- le partage des ressources humaines
- la promotion de l'entreprise régionale
- l'implication de l'entreprise
- la sensibilisation des employeurs
- les ententes spécifiques
- le placement des finissants

7) **L'harmonisation jeunes - adultes** doit être animée par le désir de regrouper des jeunes et des adultes dans une organisation pédagogique centrée sur le développement de l'autonomie et sur la prise en charge de la personne. Il faut répartir les secteurs d'enseignement professionnel en fonction des attitudes et comportements à développer chez les usagers et regrouper les secteurs d'un Centre de formation professionnelle sur la base de critères d'appartenance et d'intérêts communs.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupation sont:

- . l'organisation pédagogique
- . le personnel enseignant
- . l'organisation administrative

8) **L'arrimage de la formation initiale et de la formation continue** dans une optique de rationnalisation des ressources en vue d'un meilleur service à toutes les clientèles s'inscrit comme une démarche essentielle à la relance. Les expertises des deux secteurs (jeunes et adultes) de formation qui se sont développés en parallèle ces vingt dernières années doivent être mises en commun pour assurer un développement qui s'inscrit dans un plan d'ensemble cohérent et articulé autour d'un service de qualité et accessible aux clients.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupation sont:

. les mécanismes conjoints d'admission

. l'organisation pédagogique

. la formation des formateurs

9) **La capacité d'innover** constitue le signe tangible que le système de formation mis en place est dynamique. Afficher son "leadership" comme organisation implique qu'il faut susciter et supporter l'innovation pédagogique pour s'adapter aux besoins nouveaux. Un esprit nouveau, une mentalité créatrice, un goût du développement sont les attitudes à la base de l'innovation.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupations sont:

. les administrateurs

. les formateurs

. l'organisation pédagogique

. la relation avec le monde du travail

. les nouvelles technologies

10) L'efficience dans la réponse aux demandes des diverses clientèles implique la non obligation de s'encadrer dans des programmes hermétiques lorsque des individus ou organismes n'ont pas besoin d'un ensemble. Il faut réussir à différencier la formation institutionnelle de la formation sur mesure. L'établissement et le maintien de standards de performance mesurables en fonction des exigences du marché du travail amèneront les entreprises à reconnaître la qualité de la main-d'oeuvre que nous aurons formée.

Les dimensions qui font l'objet de préoccupations sont:

- une pédagogie centrée sur le savoir, le savoir-faire et le savoir-être
- l'offre de services en correspondance avec la réalité du marché du travail

1.4 Les hypothèses de solution identifiées par une équipe provinciale

La problématique de l'enseignement professionnel étant connue, il s'agit maintenant d'élaborer un éventail d'hypothèses de solutions réalisables à court, à moyen et à long terme. Restructurer la formation professionnelle constitue la première étape de la relance.

Six modèles de structure de gestion de la formation professionnelle ont été retenus par une équipe provinciale d'éducation des adultes, lors d'une session de travail tenue à Jonquière en janvier 1978.

Voici le mandat confié par le comité de gestion de la Table des responsables de l'éducation des adultes du Québec TREAQ, à cette équipe provinciale.

- produire des modèles de structures facilitant l'harmonisation de la formation professionnelle jeunes et adultes;
- outiller les services d'éducation des adultes pour que l'harmonisation se fasse dans le respect des besoins des clientèles.

Les délégués de la région 02 pouvaient s'associer à d'autres régions et il était souhaitable d'inviter des représentants du ministère de l'Education pour remplir ce mandat. La composition du comité de travail se présente ainsi:

M. Guy Aubin, Directeur de Centre, C. S. Lac St-Jean

M. Gaston Bérubé, Directeur d'éducation des adultes, C. S. Chapais - Chibougameau

Mme Thérèse Bouchard, Directrice de Centre, C. S. R. Lapointe

M. Pierre Chagnon, Conseiller pédagogique, C.E.C. Québec

M. Florian Champagne, Conseiller spécial, Direction générale de la formation professionnelle, MEQ

M. Clermont Couture, Conseiller pédagogique, C. S.I. Chicoutimi

M. Marcel Ellyson, Coordonnateur, C. S. C. Sherbrooke

M. Roger Giroux, Coordonnateur, C.E.C. Québec

M. Fernand Palin, Directeur d'éducation des adultes, C. S. I. Chicoutimi

M. Réginald Richard, Direction générale de l'éducation des adultes

Sous la responsabilité de Thérèse Bouchard et de Fernand Palin un plan de travail a été proposé et suivi facilitant ainsi l'atteinte des objectifs:

1.0 Mise en commun

1.1 état de la situation

1.2 éléments de la problématique

1.3 principaux motifs d'action

2.0 Enoncé de principes directeurs pour l'harmonisation en formation professionnelle jeunes et adultes

2.1 éléments auxquels font référence ces principes

3.0 Projets de structure

4.0 Stratégie pour le développement de la formation professionnelle

4.1 pour un service d'éducation des adultes

4.2 pour la Table des responsables d'éducation des adultes du Québec TREAQ

Chacun a tracé un bilan sommaire de ce dossier dans son secteur, insistant d'une part sur les réalisations en harmonisation professionnelle, et décrivant d'autre part les grandeurs et les difficultés du vécu quotidien des relations des secteurs jeunes et adultes. Ainsi, on a constaté que certains SEA, avait déjà entrepris, depuis plusieurs mois, une démarche structurée dans leur commission scolaire pour élaborer ce que pourrait être une

certaine harmonisation jeunes et adultes en formation professionnelle. La plupart des actions entreprises ont cependant été menées pour solutionner des problématiques d'opérations de l'année scolaire 1987-88. Nous remarquons aussi qu'à ce jour, peu ou pas d'éléments écrits avaient émané du ministère de l'Éducation pour décrire et/ou définir ce que pourrait être cette harmonisation.

La définition de ce que pourrait ou devrait être cette harmonisation nous semble envisageable que par l'avenue d'une certaine relance en formation professionnelle. Nous croyons que celle-ci peut trouver ses coordonnées de base dans dans les documents récents du ministère de l'Éducation annonçant et décrivant les éléments essentiels du plan de relance en formation professionnelle au Québec. Le groupe s'est donc inspiré de certains textes du plan d'action de juin 1986 du MEQ sur la formation professionnelle au secondaire.

Après avoir choisi des principes directeurs susceptibles de favoriser la relance de la formation professionnelle, le comité de travail s'exprime sur la nécessité dans une commission scolaire de regrouper les intervenants en formation professionnelle afin d'assurer un développement cohérent. Pour réaliser cet objectif, il fallait identifier la structure idéale. Il nous fut impossible de proposer un modèle unique de regroupement pour toute la province étant donné la diversité des organisations dans les commissions scolaires.

Cependant nous croyons qu'une commission scolaire doit s'inscrire dans une démarche où d'abord elle essaie de décrire le "**lieu type de formation professionnelle**" qu'elle désire posséder. Si nous acceptons que l'étudiant est le centre de toute organisation scolaire, il est impossible de construire une théorie d'organisation et d'administration éducationnelle qui ne le prenne comme point de départ; agir autrement signifie que l'étudiant, l'homme, devient le serviteur de l'organisation et non vice-versa.

Ce travail réalisé, la commission scolaire choisira ou créera la structure qui supportera de tels centres de formation.

Une analyse en profondeur ou les avantages et les inconvénients de chaque structure proposée permettra le choix favorisant la relance de la formation professionnelle. Le groupe propose un exemple du "lieu de formation professionnelle" qui décrit la réalité désirée, le voici:.

Un établissement de formation professionnelle

(Caractéristiques recherchées pour atteindre les buts visés)

Caractéristiques	Motifs
1- Visibilité du centre	Identification particulière
2- Autonomie d'organisation	Pour la vocation de la F.P.
3- Présence du marché du travail (info. et projets)	Qualité du service
4- L'école est un lieu d'entreprise, une PME	Performance, correspondance et appartenance
5- Système d'accueil performant	Pour mieux répondre aux besoins du client
6- Espace temps et physique	Identité propre à développer
7- Etablissement d'une entité administrative	Pouvoir nécessaire et responsabilités
8- Capacité de se définir dans le respect des caractéristiques des usagers	Services particuliers à mettre en place: stages, horaires, calendrier, etc.
9- Lui donner un nom	Identification plus facile et appartenance
10- Lieu motivateur et générateur de performance	Reconnaissance par le milieu

11- Adaptation de modes de gestion spécifiques à l'enseignement professionnel:	Spécificité de la formation
. convention collective	
. règles de formation de groupe	
. normes, etc.	
12- Revalorisation de la formation professionnelle	Combattre la notion négative qui circule actuellement

Eventuellement nous croyons que les services d'une commission scolaire seraient un support à ce "lieu de formation", en ce sens que ses efforts de gestion administrative et pédagogique doivent forcément être orientés vers la réalisation et l'atteinte des objectifs de performance et d'excellence du "nouvel établissement professionnel" mis en place.

Dans ce contexte, les commissions scolaires auront à évaluer différentes possibilités de fonctionnement tenant compte de leur actuelle configuration administrative et sans aucun doute, elles auront à prendre les décisions significatives pour qu'il se passe quelque chose en ce domaine. Là-dessus, les structures devront être questionnées.

Après bien des discussions dans notre groupe, il s'est avéré difficile de prendre position pour l'une ou l'autre des structures car la situation est différente pour chaque commission scolaire; (organigramme de la C. S. R. Lapointe, tableau 6.2) aussi nous avons essayé de trouver une série de modèles de structure qui conviendraient le mieux:

1) Un organisme de co-gestion de la formation professionnelle sous la responsabilité de la Direction du service éducatif (DSE) et de la Direction de l'éducation des adultes (DEA)

2) Un service de la formation initiale relevant de la Direction du service éducatif (DSE) et un service de la formation continue relevant de la Direction de l'éducation des adultes (DEA)

3) Un service de la formation professionnelle pour les jeunes, relevant de la Direction du service éducatif (DSE) et un service de la formation professionnelle pour les adultes, relevant de la Direction de l'éducation des adultes (DEA)

4) Un service unique de la formation professionnelle relevant de la Direction des services éducatifs (DSE)

5) Un service unique de la formation professionnelle relevant de la Direction de l'éducation des adultes (DEA)

6) Un service de la formation professionnelle relevant de la Direction générale (DG).

Commission scolaire régionale Lapointe

Organigramme

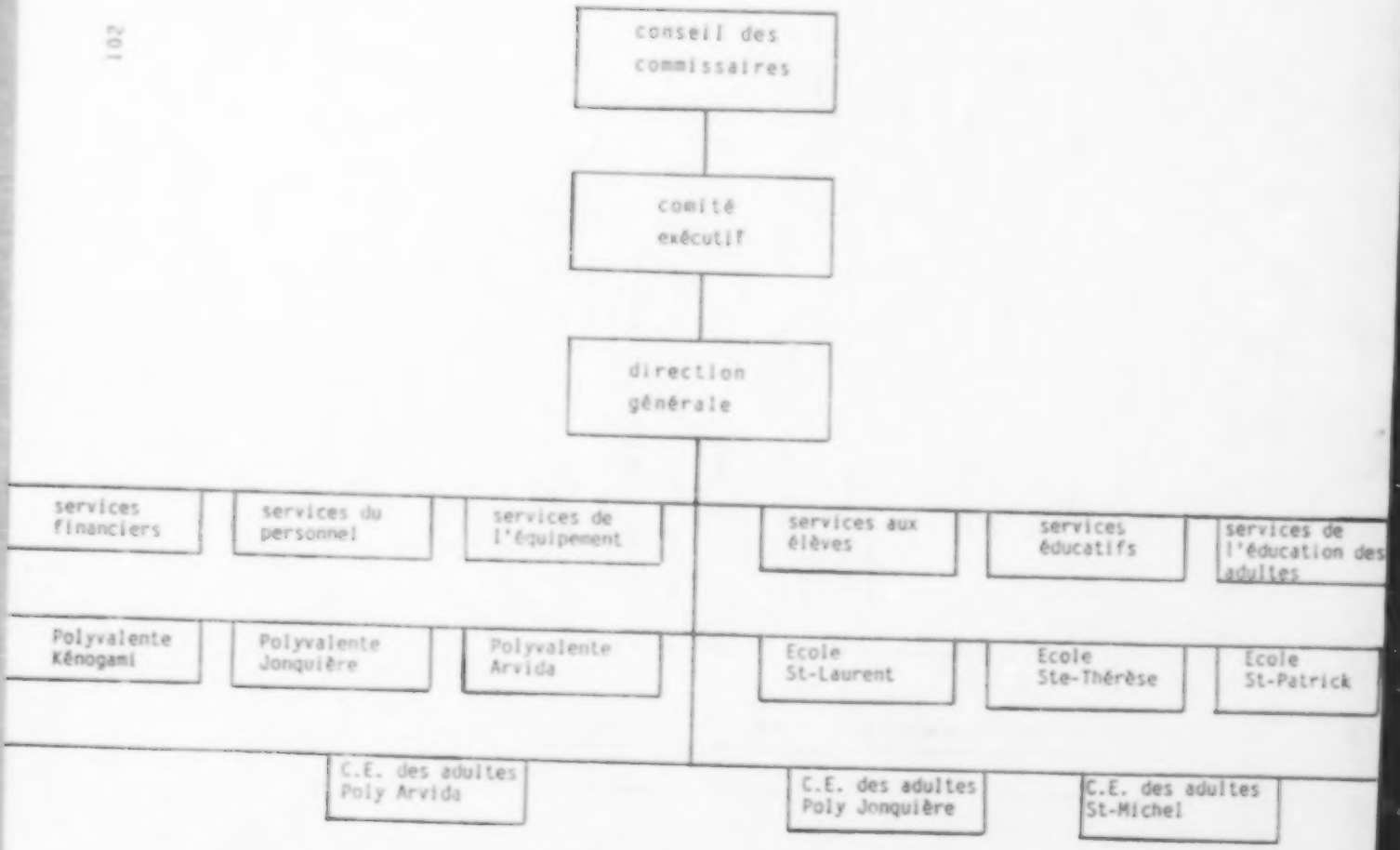

Tableau 6.2

Commission scolaire régionale Keewatin

Organigramme

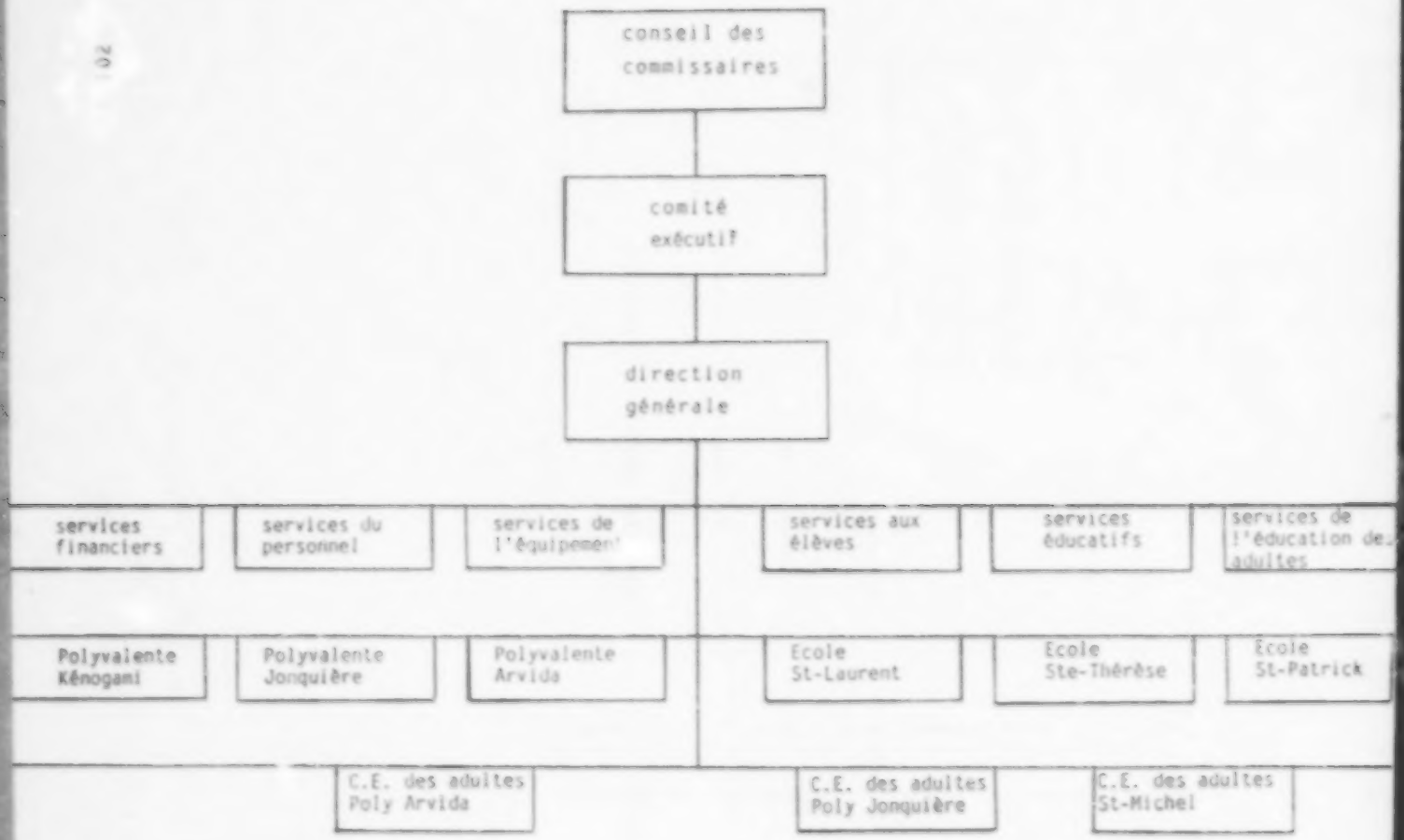

Tableau 6.2

1.5 Conséquences de chaque hypothèse

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
1. ORGANISME DE CO-GESTION	. Permet une concertation entre les services concernés - objectifs communs - mise en commun des ressources humaines et financières . Améliore l'information aux clientèles: - lieux et formes d'intervention partagés - mandats clairs . Provoque une amélioration générale: - coordination des actions - collaboration intersecteurs	. Nécessite une coordination et une collaboration intense entre la DGE et la DEA - multiplication des rencontres - délais obligatoires - ajustements essentiels . Laisse la position de la commission scolaire mal définie dans le domaine de la formation professionnelle - leadership partagé - niveau de responsabilité difficile à identifier . Nécessite beaucoup de temps à tous les paliers d'intervention pour une action harmonieuse - lourdeur administrative . Provoque encore deux champs d'intervention - secteur jeunes - secteur adulte . Entraîne la duplication - répétition des interventions . N'attribue pas une identité claire à la formation professionnelle

Tableau 6.1

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
2. Formation initiale ↓ D S E E T Formation continue ↓ D E A	. Permet le regroupement des clientèles pour former des groupes - maintien des options - garantie d'emploi - garantie de compétence . Incite à l'innovation - créativité - collaboration . Favorise le regroupement du personnel . Favorise une rationalisation financière - mise en commun des postes budgétaires	. Oblige la duplication des ressources - 2 secteurs de concertation - divers intervenants Demande une concertation intense entre les deux secteurs de formation - temps - désir d'harmonisation Partage le leadership entre les deux secteurs Cloisonne les secteurs - division des services Oblige les adultes à apprendre dans une atmosphère de jeunes - principes andragogiques menacés Ignore l'arrimage entre la formation de base et la formation continue - deux entités indépendantes Risque d'éliminer l'approche andragogique centrée sur l'autonomie et la prise en charge de l'apprenant. - l'adulte entre dans le système du secteur des jeunes

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
3. Jeunes ↓ D S E E T Adultes ↓ D E A	Ne nécessite pas de planification: - le statu quo - économie de temps - aucune confrontation - concertation non-obligatoire	. N'oblige pas à une coordination entre la formation professionnelle des jeunes et celle des adultes - pas de politique d'organisation - pas de plan directeur . Rend difficile l'organisation de la formation professionnelle dans certaines options: - la dispersion de la clientèle . Incite à des investissements plus ou moins planifiés -individualisme dans les secteurs . Diminue la motivation du personnel - compétition entre secteurs - incertitude face à l'avenir . Ne requiert pas de concertation au niveau des options professionnelles entre les deux secteurs: - prédominance de jeunes dans l'utilisation des locaux et du matériel . Rend difficile le perfectionnement du personnel - dispersion des ressources . Empêche la planification, même à court terme, par les services d'éducation des adultes: - disponibilité des ateliers non connue

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
3. (suite) Jeunes ↓ D S E E T Adultes ↓ D E A		. Rend problématique le recrutement de formateurs compétents: - incertitude face à l'emploi . Limite la commission scolaire dans la planification de l'information relative aux inscriptions des populations jeunes et adultes: - publicité propre à chaque secteur - cloisonnement . Ne permet pas de justifier rationnellement les sommes investies dans un développement - planification par secteur - dédoublement de la formation professionnelle à la C. S. D. Lapointe, à plus ou moins long terme.

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
4.	. Évite une multiplication du matériel didactique nécessaire - mise en commun	. Nécessite une coordination avec l'éducation des adultes - formation continue, mandat de l'E.A.
	. Favorise la collaboration et la coordination du personnel impliqué - regroupement	. Oblige des déplacements ou des changements pour les ressources humaines - restructuration - fusion
	. Améliore la qualité de la formation - stabilité des formateurs - animation pédagogique unique	. Ignore l'arrimage entre la formation de base et la formation continue - risque de conflits entre les mandataires
Formation professionnelle ↓ D S E	. Permet une meilleure information à la clientèle jeune - une seule source d'information	. Éloigne la clientèle adulte du milieu d'apprentissage qui lui est propre
	. Favorise la mise en place des ressources humaines et matérielles - rationalisation budgétaire	. Élimine l'approche andragogique centrée sur l'autonomie et la prise en charge de l'apprenant
	. Favorise les échanges entre les formateurs d'une même discipline - esprit d'équipe	. Ignore le vécu de l'adulte et ses acquis expérientiels
	. Permet l'élaboration de meilleur matériel pédagogique - efficacité - qualité de l'enseignement	. Entraîne une duplication. L'éducation des adultes a encore mission économique auprès des entreprises (PME)
	. Favorise les relations avec le milieu de travail - identification des responsables	. Rend la tâche du professeur plus difficile - deux clientèles

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
4. (suite)	. Favorise le perfectionnement: - force de groupe - budget commun . Favorise la permanence des options - clientèle suffisante	. Demande aux deux clientèles une adaptation aux caractéristiques de chacune . Oblige le DSE à appliquer les règles budgétaires régissant l'éducation des adultes et l'application du contrôle de la clientèle - gestions différentes
Formation professionnelle ↓ D S E		

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
5. FORMATION PROFESSIONNELLE ↓ DEA	. Évite la multiplication du matériel didactique nécessaire - mise en commun . Favorise la coordination et la collaboration - regroupement . Améliore la qualité de la formation - stabilité des formateurs - animation pédagogique unique . Permet une meilleure information aux clientèles - une seule source d'information . Reconnaît la spécificité de la formation professionnelle - crédibilité - valorisation . Permet un mode d'apprentissage centré sur l'apprenant - andragogie . Favorise l'utilisation des ressources humaines et matérielles - rationalisation budgétaire . Permet l'élaboration d'un meilleur matériel pédagogique - efficacité - qualité de l'enseignement	. Place le personnel enseignant devant des changements de structure - adaptation . Demande aux deux clientèles une adaptation aux caractéristiques de chacune . Rend la tâche du formateur plus exigeante - deux clientèles

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
5. (suite) FORMATION PROFESSIONNELLE ↓ DEA	. Répond mieux aux besoins en/et de la main-d'oeuvre - expertise acquise . Favorise le perfectionnement - force de groupe - budget commun . Permet les relations entre l'école et le milieu de travail - identification des responsables . Favorise la permanence des options - clientèle suffisante . Assure l'arrimage entre la formation de base et la formation continue - un seul mandataire . Tient compte du vécu des clientèles - andragogie . Permet de planifier un développement rationnel de la formation professionnelle - leadership - une seule direction	

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
6. Service de la formation professionnelle ↓ D G	. Évite une multiplication du matériel didactique nécessaire - mise en commun . Favorise la collaboration et la coordination du personnel impliqué - regroupement . Améliore la qualité de la formation - stabilité des formateurs - animation pédagogique unique . Permet une meilleure information à la clientèle - une seule source d'information . Favorise la mise en place des ressources humaines et matérielles - rationalisation budgétaire . Favorise les échanges entre les formateurs d'une même discipline - esprit d'équipe . Permet l'élaboration de meilleur matériel pédagogique - efficacité - qualité de l'enseignement . Favorise les relations avec le milieu de travail - identification des responsables	. Nécessite une coordination avec l'éducation des adultes et le service de l'enseignement - ajustement - plusieurs mandataires . Oblige des déplacements ou des changements pour les ressources humaines - restructuration - fusion . Ignore l'arrimage entre la formation de base et la formation continue - risque de conflits entre les mandataires . Entraîne une duplication: - l'éducation des adultes a encore une mission économique auprès des entreprises (FME) . Rend la tâche du professeur plus difficile - deux clientèles . Demande aux deux clientèles une adaptation aux caractéristiques de chacune

Tableau 6.3

HYPOTHESE	AVANTAGES	INCONVENIENTS
6. (suite)	. Favorise le perfectionnement - force de groupe - budget commun . Favorise la permanence des options - clientèle suffisante	
Service de la formation professionnelle ↓ D G		

Tableau 6.3

1.6 Évaluation des hypothèses de solution

Après avoir analysé les conséquences reliées aux hypothèses de solution, il devient nécessaire de sélectionner celles qui répondent le mieux aux objectifs de cette recherche. La grille d'analyse qui suit se veut un outil de travail.

Nous retrouvons horizontalement les six hypothèses identifiées. Les dix critères représentés verticalement permettent d'évaluer l'importance de chacune des solutions proposées en accordant -2, -1, 0, +1 ou +2 selon le cas. Ces critères permettent d'analyser la capacité de chaque hypothèse de relancer la formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe dans le cadre de l'harmonisation des formations jeunes et adultes.

Il est essentiel que l'analyse fasse ressortir le modèle qui peut le mieux répondre aux impératifs administratifs, pédagogiques et conjoncturels du défi de la relance. En effet, ce défi exige de mettre en oeuvre des opérations majeures dans des dimensions de développement et d'innovation, de revalorisation auprès des différentes clientèles, de satisfaction du besoin d'appartenance et d'identité des personnels affectés à la formation professionnelle, ainsi que l'obligation faite aux commissions scolaires d'opérationnaliser l'harmonisation jeunes adultes en formation professionnelle.

C'est donc avec cette toile de fond que l'analyse des six (6) hypothèses a été effectuée.

1.7 Grille d'analyse des hypothèses

Critères d'analyse / Hypothèse de gestion	Qualité	Accessibilité	Identité	Ressources humaines	Rationalisation financière	Relation Ecole/entreprises	Harmonisation Jeunes - adultes	Arrimage: form. initiale et form. continue	Innovation	Efficience	TOTAL /20
1. Co-gestion	1	1	0	1	0	1	-1	1	-1	0	3
2. F.I.— D.S.E. F.C.— D.E.A.	-1	1	-1	-1	0	-1	-1	-2	1	-1	-6
3. J. — D.S.E. A. — D.E.A.	1	0	0	0	-1	0	0	1	0	0	1
4. F.P.— D.S.E.	0	0	2	2	2	1	1	-2	2	0	8
5. F.P.— D.E.A.	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	18
6. S.F.P.— D.G.	2	2	2	2	1	1	1	0	2	2	15

Échelle -2 -1 0 +1 +2

incapacité ——— capacité maximale

Tableau 6.4

1.8 Analyse des résultats

A la lecture des résultats de la grille d'analyse des hypothèses nous remarquons les faits suivants:

- l'hypothèse 5 est considérée comme la meilleure solution
- l'hypothèse 6 peut être une bonne solution mais il n'y a pas un seul maître d'oeuvre de la formation professionnelle puisque l'éducation des adultes doit répondre encore à des besoins de formation sur mesure

- les autres hypothèses viennent loin derrière et laissent trop de zones grises défavorisant la relance de la formation professionnelle

CHAPITRE III

RECOMMANDATION

TROISIEME PHASE

DU PROCESSUS DE DECISION

"LE CHOIX"

1.0 HYPOTHESE RETENUE ET PRIORITAIRE

Dans le chapitre précédent, plusieurs hypothèses de solution ont été évaluées, l'une parmi elles se détache très visiblement du groupe et c'est celle qui vise à faire du service de l'éducation des adultes le responsable de la formation professionnelle à la commission scolaire régionale Lapointe. Cette solution est réalisable à un court terme et assurera l'établissement d'assises solides de cette formation souvent perçue comme marginale par bien des gens.

Recommandation

Établir le modèle d'organisation de la gestion de la formation professionnelle sur la base du respect de l'autonomie et de la reconnaissance de l'identité de ce secteur à l'intérieur de la structure organisationnelle du service d'éducation des adultes de la commission scolaire régionale Lapointe.

CONCLUSION

Cette recherche avait pour but d'analyser la situation de la formation professionnelle pour élaborer une structure qui permet d'atteindre des objectifs éducatifs d'excellence. Le plan de relance de la formation professionnelle doit être compris, accepté et voulu par l'ensemble des intervenants en formation professionnelle. La concertation nous semble un passage obligatoire et nous croyons qu'elle est réalisable dans la mesure où les partenaires en présence adhèrent à des principes essentiels et y trouvent leur propre intérêt en même temps qu'ils poursuivent un idéal commun.

Bon nombre d'intervenants de la commission scolaire régionale Lapointe sont conscients de l'immense défi que nous impose le redressement de la formation professionnelle au secondaire et l'urgence de le relever.

Plusieurs personnes du milieu ont déjà consacré du temps, de l'énergie et des efforts pour analyser la situation. Il importe donc, à présent, aux décideurs d'utiliser ce temps, ces énergies et ces efforts afin de redonner à la formation professionnelle la place prépondérante qu'elle doit occuper au sein de notre société.

Cette place prépondérante doit être conçue en fonction de la reconnaissance de l'identité de la formation professionnelle au sein de la commission scolaire régionale Lapointe. Les clientèles, les gestionnaires, les professionnels et les enseignants de la formation professionnelle doivent tous s'engager dans le processus de la réforme. Il est nécessaire de poser des gestes concrets qui permettront de réunir dans une même force les énergies que tous sont prêts à investir pour entrer dans la voie du renouvellement de la formation professionnelle.

Il est évident que la structure proposée n'est qu'une première étape dans cette voie. La concertation nécessitera la reprise de l'exercice précédent pour que la structure retenue ne soit plus l'affaire d'un seul intervenant mais bien celle de tous. Dans un esprit de véritable harmonisation et concertation entre les secteurs jeunes et adultes, la commission scolaire régionale Lapointe devra se doter d'un comité qui déterminera un plan définissant les assises administratives et pédagogiques de la relance en termes d'accessibilité, de qualité, d'harmonisation, de rapprochements avec le monde du travail, d'utilisaton maximale des ressources et de promotion.

BIBLIOGRAPHIE

ALLMAND, DODGE. Du travail pour demain, p.39 à 51.

BUREAU RÉGIONAL DU MEQ, RÉGION 02. Clientèle scolaire au secteur professionnel, 1987.

COMMISSION D'ÉTUDE SUR LA FORMATION DES ADULTES. Apprendre: une action volontaire et responsable. Énoncé d'une politique globale de l'éducation des adultes dans une perspective d'éducation permanente.

COMMISSON SCOLAIRE RÉGIONALE LAPOINTE. Politique d'éducation des adultes, 1981.

CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. Nouvelle voie de prise de décision publique # 18.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION. Une autre étape pour la formation professionnelle au secondaire, projet d'amendement du régime pédagogique, Avis au ministère de l'Éducation, décembre 1987.

DESBIENS, JACQUES. La prise de décision dans le secteur public.

EMPLOI ET IMMIGRATION - CANADA. Emploi - Avenir, Perspectives professionnelles jusqu'en 1995 - Volume I, Édition 1988-89.

EMPLOI ET IMMIGRATION - CANADA. Emploi - Avenir, Perspectives professionnelles jusqu'en 1995 - Volume II, Édition 1988-89

EMPLOI ET IMMIGRATION - CANADA. Emploi - Avenir, Perspectives professionnelles jusqu'en 1993, Édition 1988-89.

EMPLOI ET IMMIGRATION - CANADA. L'Emploi et les carrières à l'aube des années '90.

EMPLOI ET IMMIGRATION - CANADA. L'évolution du marché du travail dans les années 1980, juillet 1981.

LAURIN C., ministre, Livre blanc sur la formation professionnelle, 1982.

MINISTERE DE L'ÉDUCATION. La formation professionnelle au secondaire, plan d'action, Québec, juin 1986.

MINTZBERG, HENRY. Au-delà de la mise en oeuvre; la résistance à l'analyse de politiques, Gestion, février 1980.

RAPPORT DE LA COMMISSION ROYALE D'ENQUETE SUR L'ENSEIGNEMENT DANS LA PROVINCE DE QUÉBEC, 1964.

SIMON, HERBERT A. Le nouveau management: La décision par les ordinateurs. Paris, Economica, 1980.

SIMON, HERBERT A. The new science of management decision, p. 39 à 51.